

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA. TBK UNIT MAKASSAR**

**IRAWATI ILHAM
NIM : 1560302195**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA. TBK UNIT MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**IRAWATI ILHAM
NIM : 1560302195**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comffed Indonesia. Tbk Unit Makassar

Nama Mahasiswa : Irawati Ilham

Nomor Induk Mahasiswa : 1580302195

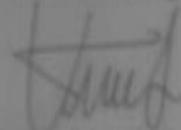
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diperiksa dan disetujui untuk disahkan.

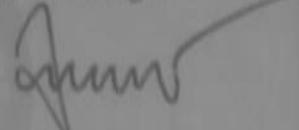
Maros 03 Agustus 2019

Pembimbing I



Dr. Abdul Latief, S.E., M.Si
NIDN. 0020046402

Pembimbing II



Sudirman Sappara, SE, M.Si
Nip./NIDN. 0950127803

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA. TBK UNIT MAKASSAR

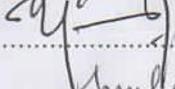
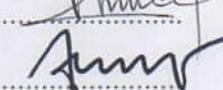
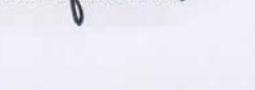
disusun oleh:

Irawati Ilham

1560302195

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 03 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Abdul Latief R, S.E., M.Si	Ketua	
H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, SE., MM	Anggota	
Nurlaela, S.E., M.M	Anggota	
Sudirman Sappara, S.E., M.Si	Anggota	

Maros, 21 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **IRAWATI ILHAM**
NIM : 15 60302 195
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 5 Juli 1997
Fakultas : Manajemen
Program Studi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jln. Poros bantimurung km 02 lingk.
Tapieng boribelaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar”**, adalah benar asli karya saya dan bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain. Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun sanksi pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikianlah pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sebagai civitas akademik Universitas Muslim Maros.

Maros, 21 Agustus 2019

Yang membuat


IRAWATI ILHAM

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**pengaruh Gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar**”. Dan tidak lupa pula kita kirimkan salam dan shalawat kepada nabi besar muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, dan umat islam hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Starata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Untuk penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, amin.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ayah dan ibu tercinta dengan penuh kasih sayang dan kesabaran telah

membesarkan dan mendidik kami hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Terselesaikannya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, pada kesempatan ini penulis menghanturkan penghargaan dan terimakasih kepada Bapak Dr. Abdul Latief, S.E.,M.Si selaku membimbing I Dan Bapak Sudirman Sappara, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Ikram idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak DR. Dahlan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtias Muslim Maros.
4. Ibu Nur Pratiwi, S.E.,M.Sc Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/dosen dan staf Universitas Muslim Maros atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
6. Bapak lutfi selaku wakil bagian pengambilan data pada PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk Unit makassar yang Telah menerima

penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Para Sahabatku tercinta marlina, rina, asti, nur anita, nurhidayah dan khususnya Teman-Teman SDM Dan juga Teman dalam dunia akademik yang mulai dari awal sampai pada penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Amin.

Maros, 19 Juli 2019

Penulis

ABSTRAK

IRAWATI ILHAM. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk, Unit Makassar (dibimbing Abdul Latief dan Sudirman sappara).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk, Unit Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesoner dan menggunakan regresi berganda. Dengan menggunakan SPSS 16.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(2) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(3) secara simultan gaya kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	7
B. Gaya kepemimpinan	23
1. Pengertian gaya kepemimpinan.....	
2. Macam-macam gaya kepemimpinan.....	
3. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan	
4. Indikator gaya kepemimpinan	
C. Promosi jabatan	
1. Pengertian promosi jabatan	
2. Dasar-dasar promosi jabatan.....	
3. Syarat promosi jabatan	
4. Tujuan promosi jabatan.....	
5. Ciri-ciri [romosi jabatan	
6. Asas-asas promosi jabatan.....	
7. Indikator promosi jabatan.....	

D. Pengertian kinerja karyawan	
1. Faktor yang mempengaruhi kinerja	
2. Indikator promosi jabatan	
E. Penelitian terdahulu	20
F. Kerangka Pikir	23
G. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. lokasi Penelitian	26
B. Jenis Dan Sumber Data	26
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Populasi Dan Sampel	28
E. Metode Analisis Data	29
F. Defenisi operasional	
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah singkat Perusahaan	37
B. Sumber Daya manusia	38
C. Struktur Organisasi	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik responden	40
B. Deskripsi variabel	46
C. Uji instrumen peneitian	52
D. pembahasan	
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 5.1 responden berdasarkan jenis kelamin	30
Tabel 5.2 responden berdasarkan usia	34
Tabel 5.3 responden berdasarkan pendidikan	
Tabel 5.4 responden berdasarkan lama bekerja	40
Tabel 5.5 responden berdasarkan gaya kepemimpinan.....	
Tabel 5.6 responden berdasarkan promosi jabatan	
Tabel 5.7 responden berdasarkan kinerja karyawan.....	
Tabel. 5.8 uji validitas variabel	
Tabel 5.9 uji reliabilitas variabel	
Tabel 5.10 regresi berganda	
Tabel 5.11 uji parsial.....	
Tabel 5.12 uji simulta	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Fikir.....	25
Gambar	52

DAFTAR LAMIRAN

Variabel gaya kepemimpinan (x_1)
Variabel karyawan(y)
Hasil Kuisisioner Variabel Y
Hasil Kuisisioner Variabel X2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Karena, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan.

Sumber daya manusia juga merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen toko sentral dalam organisasi maupun perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan tercapainya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya. Perusahaan dalam menjalankan usahanya terus didukung

oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawannya yang bersemangat tinggi dengan sifat dan sikap membangun, mempunyai daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan sebagainya. Oleh karena itu manusia sangatlah penting karena selain sebagai objek manajemen juga sebagai pelaksana. Untuk itu peranan seorang pemimpin dalam suatu instansi semakin penting artinya dalam upaya memotivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapai hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran pemimpin merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi.

Peran dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi masa depan organisasi. Pemimpin membuat keputusan guna menentukan arah tujuan organisasi yang akan dicapai. Pemimpin harus bisa mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, serta mengatur bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi akan menentukan kinerja karyawan. Pimpinan dituntut untuk mengetahui hal apa saja yang menjadi harapan dari karyawan. Kemudian dapat menyesuaikan harapan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi langkah yang baik dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar adalah kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan mengurangkan tingkat kerja karyawan, kaitannya dengan kepemimpinan bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan dan menjadi kendala bagi perusahaan setelah diobservasi awal banyak organisasi-organisasi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan juga turn over yang tinggi disebabkan karena sikap kepemimpinan yang kurang baik.

Dalam rangka mengembangkan potensi dan prestasi kerja seorang karyawan yang profesional salah satu cara yang dapat dilakukan adalah pengembangan karir untuk karyawan. Metode ini dapat dilakukan dengan syarat metode penilaian harus dilakukan secara transparan, jelas dan objektif. Pengembangan karir melalui promosi jabatan merupakan salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika promosi jabatan ini dimanfaatkan secara efisien dan

efektif oleh perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik akan didapatkan melalui promosi jabatan dan juga dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas karyawan secara tepat. Harapan yang diberikan oleh suatu promosi jabatan dapat memberi angin segar. Bagi seorang karyawan untuk berkembang dan maju dari posisinya yang ada sekarang. Sebab sebagaimana diketahui bahwa manusia yang bekerja diorganisasi akan memiliki naluri untuk memperoleh jabatan atau kedudukan yang diinginkan yang diharapkan posisi tersebut mampu meningkatkan taraf kehidupan karyawan, sehingga dengan adanya suatu harapan dari naluri atas jabatan yang diinginkan maka karyawan akan memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Promosi jabatan terkadang lebih ditekankan pada karyawan pada level puncak atau manajer-manajer tingkat atas, promosi jabatan tidak menyentuh karyawan level bawah. Padahal ketika perusahaan melaksanakan pengembangan karir dalam hal ini termasuk didalamnya promosi jabatan bagi karyawannya hal ini dapat dianggap sebagai memberikan peluang besar kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri yang memang dibutuhkan dan ditujukan kepada suatu posisi perusahaan, sehingga karyawan akan merasa tertantang untuk mencapai hal tersebut.

Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seseorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi atas

prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilan lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang dinyatakan kinerja maksimal.

Kinerja karyawan adalah hasil pengukuran kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar"**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed indonesia. Tbk unit makassar?
2. Apakah promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed. Tbk unit makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed Indonesia. Tbk unit makassar?

C. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar.
- c. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dalam perusahaan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar.

2. Manfaat penelitian

- a. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui seperti apa pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. Tbk unit makassar.
- b. Diharapkan dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan bagi pengembangan teori khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dan kajian yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting terhadap kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan sumber daya manusia demi tercapainya keberhasilan. Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihinya. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah instansi atau organisasi mustahil dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hani Handoko (2012:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2) Manajemen SDM adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

B. Gaya kepemimpinan

1. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut Kartini kartono (2008:34) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Mitha Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang iya lihat Thoha (2012 :20).

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Tipe ini sangat mendominasi didalam mengambil keputusan, Pemimpin kebijakan, dan aturan. Kepemimpinan jenis ini hanya berfokus pada gagasan dan idenya sendiri. Ia membatasi usulan dan

gagasan dari bawahannya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan membuat komunikasi satu arah dengan bawahannya, sehingga tidak akan ada diskusi dan semacamnya.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Jenis gaya kepemimpinan yang satu ini cukup disukai oleh bawahan. Gaya ini selalu melibatkan diberikan kebebasan untuk mengeluarkan aspirasinya anggota yang lain untuk mengambil keputusan dan tidak memaksakan kehendaknya. Setiap karyawan demi kesuksesan bersama.

3. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

a. Jenis kelamin, pria dan wanita umumnya memiliki sifat mendasar yang berbeda. Sebagai contoh wanita cenderung menggunakan perasaannya dan bertindak lembut. Sebaliknya pria lebih menggunakan kemampuan berpikir dan bertindak keras.

a. Usia, secara umum orang yang berusia muda cenderung memiliki sifat yang dinamis dan idealis. Sebaliknya semakin bertambah usia seseorang, cenderung pula mengurangi kemampuan bekerja dan berpikir lebih keras. Tentu hal ini tidak selalu berlaku pada setiap orang.

b. Fisik, mental dan pikiran. Setiap manusia merupakan makhluk ciptaan tuhan yang unik artinya tidak ada satupun manusia yang memiliki keberadaan yang sama satu dengan lainnya. Perbedaan

ini terlihat dari fisik , mental, dan pikirannya yang akhirnya mempengaruhi kepribadiaannya,

- c. Pendidikan, semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, umumnya akan semakin menambah wawasan dan kemampuannya.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

5. PROMOSI JABATAN

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan karyawan. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerja sama antar karyawan.

1. Pengertian promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi

jabatan menurut Ardana, dkk (2012:106) ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2013:108), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sedangkan Menurut Manullang (2010:153) menyatakan bahwa promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Lain halnya menurut Bambang Wahyudi (2010:173) menyatakan promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut.

2. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (2012) adalah:

- a. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan)
- b. Kecakapan (keahlian dan kecakapan)
- c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan).

3. Syarat promosi

Hasibuan (2013:111) mengatakan bahwa persyaratan promosi jabatan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.

b. Disiplin

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

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

e. Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

h. Komunikatif

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

4. Tujuan Promosi Jabatan

Keberhasilan instansi atau organisasi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif, dimana dengan adanya promosi jabatan pegawai akan diberikan pengakuan dari instansi atau organisasi atas kemampuan dan hasil kerjanya. Oleh karena itu promosi jabatan

merupakan hal yang paling dinantikan karyawan. Hasibuan (2013:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

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 merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan 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 dorong bagi karyawan lainnya.

8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

5. ciri-ciri promosi jabatan

Promosi jabatan memiliki ciri-ciri yang dapat terlihat secara nyata baik oleh diri sendiri maupun oleh karyawan lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2010:212), bahwa ada dua ciri dalam pelaksanaan promosi jabatan, yaitu:

1. Perubahan Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan harus mencerminkan adanya perubahan jabatan seorang karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi tanggung jawabnya.

2. Gaji atau Upah Meningkat

Selain perubahan pada tingkat jabatan, promosi juga harus dapat meningkatkan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan.

6. asas-asas promosi jabatan

Asas-asas menurut yulianti (2009 :97) adalah :

- a. Kepercayaan
- b. Keadilanan
- c. Formasi

7. Indikator Promosi Jabatan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Cara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan

6. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dahlan (2018 : 54), secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sudarmanto (2009:097), kinerja adalah merupakan cacatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sutrisno (2010:122), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Rivai (2010:56) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:132) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang

b. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan lain halnya menurut Siagian (2003:103) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang mempunyai karakter baik apabila :

- a) Lingkungan kerja yang mendukung
- b) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan
- c) Kesiediaan untuk bekerja
- d) Mempunyai keahlian yang tinggi

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut anwar prabu mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

e. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

E. Penelitian terdahulu

NO	NAMA	Judul	HASIL PENELITIAN
1.	Bermada , Julidan muhartini , dan salim	Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan promosi jabatan berpengaruh signifikan

	(2016)	jabatan terhadap kinerja karyawan PT.Sandabi Indah Lestari kabupaten seluma.	terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau seluruh karyawan digunakan sebagai responde penelitian sebanyak 120 orang, sedangaka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 17.
2.	Suharni rahayu(2017)	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda metalindo	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda metalindo. Objek dan peneltia ini adalaha karyawan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis kuantitatif yaitu dengan mendekripsiakan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dengan tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui analisis data yaitu, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan.

3.	Ni putu oktaviani dan gusti salit ketut netra ² (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan konfensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Grand bali resort dan Spada kuta bali	Gaya pemimpin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, konfensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan konfensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Teknis analisis yang digunakan regresi berganda, dengan jumlah sampel 76 orang.
4.	Emilia ika andrianti (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit panti rapih yogyakarta	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan 200 karyawan bagian administrasi. Jumlah sampel 60 responden, teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesoner. Dan teknik analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

F. Kerangka pikir

Pada kerangka pikir akan dijelaskan mengenai hubungan variabel independen (gaya kepemimpinan dan promosi jabatan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel independen dan variabel dependen tersebut, akan dijelaskan berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Alberto (2005) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan, serta juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi, dan teori ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emilia Ika Andrianti (2016) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta, dan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta.

2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

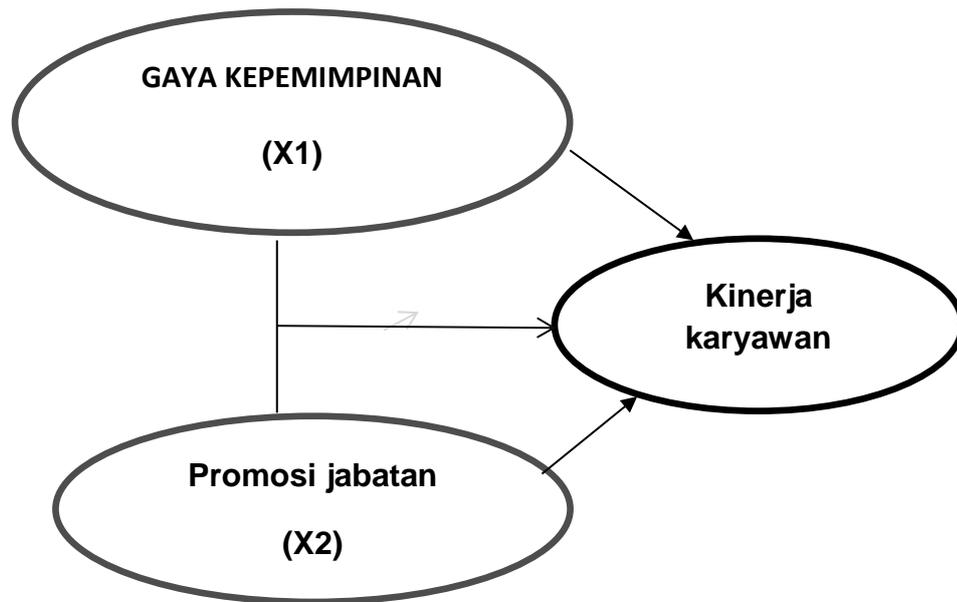
Promosi jabatan mempunyai peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Menurut Epta Riana (2010), peluang promosi jabatan dapat membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka

akan menghasilkan kinerja serta loyalitas tinggi pada perusahaan. Dan dibuktikan melalui hasil penelitian suharni rahayu (2017) dengan judul pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda metalindo, menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda metalindo

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Ni putu oktaviani dan I gusti salit ketut netra² (2012) dengan judul gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan komfensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Griya and bali resort dan Spa kuta bali. Hasil penelitiannya adalah Gaya pemimpin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komfensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan komfensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel melalui paradigma penelitian. Adapun paradigma kerangka pikir akan disajikan pada gambar 2.3 dibawah ini :



Gambar 2.3
Paradigma penelitian

5. Hipotetis

Berdasarkan kerangka pikir maka dibuat hipotetis sebagai berikut :

1. Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. unit makassar
2. Bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia. unit makassar
3. variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan kinerja karyawan saling mempengaruhi satu sama lain.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah pada PT. Japfa comfeed Indonesia. Tbk Unit makassar, karena lokasinya strategis sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian direncanakan pada bulan maret sampai dengan bulan Juni 2019

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Kualitatif adalah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah karena mengingat sumber data yang digunakan adalah dari hasil kuisisioner penelitian dari jawaban responden.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berupa bilangan nilainya bisa diubah-ubah atau bersifat variatif.

Sumber Data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang diperoleh dari hasil kuisisioner penelitian. Responden yang

menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Japfa comfeed indonesia. Tbk Unit makassar.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Data yang meliputi semua bahan tertulis atau dokumentasi dan laporan, baik yang berasal dari dalam instansi maupun dari luar.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis, adalah :

1. Penelitian Lapang (field research)

Yaitu mengadakan peninjauan pada obyek penelitian dalam hal ini Bagian dalam lingkup PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit makassar.

- a. Observasi, metode ini di pergunakan sebagai salah satu cara dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung.
- b. Angket/ Kuisisioner, adalah daftar pilihan yang terdiri atas jawaban-jawaban yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengedarkan daftar pertanyaan kepada beberapa responden yang merupakan sampel dalam penelitian.

4. Penelitian Kepustakaan (library research)

pengumpulan data dengan jalan membaca literatur-literatur data sebagai landasan teoritis dan sebagai landasan pedoman dalam penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut ridwan (2010:55), populasi merupakan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Ada dua jenis populasi terbatas dan populasi tidak terbatas (tidak terhingga). Populasi sebuah penelitian, peneliti perlu menentukan jumlah populasi. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada perusahaan PT Japfa comfeed indonesia .Tbk Unit makassar, yang berjumlah 100 dan semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2015:610) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan untuk menetapkan sampel pada penelitian ini adalah total sampling yaitu sebesar populasi yang ada yaitu sebanyak 100 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh.

E. Metode Analisis data

1. Uji Asumsi klasik
 - a. Uji validasi

Sugiono (2010:118) adalah serajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan gaya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian, artinya dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika dibalas minimal kolerasi 0,30.

Item atau butir yang ada dalam uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16,0 yaitu berfungsi untuk menghitung jumlah atau hasil populasi dan sampel dari keseluruhan kuesioner. Untuk proses ini, akan digunakan uji kolerasi merupakan teknik analisis yang bermaksud dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi hubungan (*measures of association*), yaitu kolerasi *person product moment* dan kolerasi *rank spearma*. Dalam uji ini setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada didalam variabel X memengaruhi variabel Y secara sempurna akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

b. Uji realibilitas

sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama uji diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batasan minimal korelasi 0,60.

2. Uji hipotesis

a. Uji t (persial)

Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha=5\%$). uji dua pihak dan $dk = n - 2$, kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Uji f (simultan)

Ghozali (2013:98) uji statistik f paada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat untuk menguji kedua hipotetis ini dilakukan uji statistik f sebagai berikut :

- a. Quick look : bila nilai f lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai f hitung dengan nilai f menurut tabel. Bila nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji regresi

a. Regresi berganda

Sugiyono (2014:277) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

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

Keterangan :

a = konstan

e = eror

b_1, b_2 = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X_1 = Gaya kepemimpinan

X2 = promosi jabatan

b. Analisa koefisien korelasi

Untuk mengetahui hubungan anatara gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan koefisien korelasi (r).

Tabel 3.1 : interprestasi koefisien korelasi

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0.80-1.000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0.20-0,399	Rendah
0,00-0.199	Sangat rendah

Sumber : skripsi Rasdi (2012)

a) Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS.

F. Definisi opsional variabel

1. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan di PT. Japfa

Comfeed Indonesia. Tbk unit makassar adalah kemampuan memengaruhi, mendorong, dan mengendalikan para karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk unit makassar Selain itu pimpinan juga memberikan gambaran yang baik dan bimbingan yang efisien tentang tugas yang diberikan kepada bawahannya.

2. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi. Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit makassar. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. di PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Tanralili Kab. Maros kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk unit makassar dengan standar yang telah ditentukan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk unit makassar, baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

BAB VI GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar berdiri sejak awal tahun 1971 di daerah Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merupakan pabrik yang ke-7 dari PT. Japfa Comfeed Inonesia dan merupakan pabrik yang ke-10 dari group JAPFA. Sepuluh pabrik yang dimaksud adalah JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lampung, JCI Cirebon, JCI Sragen, JCI Medan, JCI Makassar, JCI Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulya Surabaya.

Pembangunan pabrik di Makassar, dimulai sejak bulan Agustus 2002. Tahap pertama selesai bulan April 2003 dan langsung berproduksi dengan kapasitas 5000 ton per bulan. Pada bulan Oktober 2003 mulai dikembangkan tahap kedua dan selesai pada bulan Januari 2004, sehingga kapasitas bisa ditingkatkan menjadi 10.000 ton per bulan. Grand Openingnya yaitu pada tanggal 10 Februari 2004 sekaligus sebagai pertanda berdirinya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar secara resmi dan menyerap tenaga kerja sebanyak 225 orang dan 90% merupakan putra-putri asli di daerah Makassar.

Pada mulanya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar hanya memproduksi pakan berupa pellet saja, namun melihat perkembangan unggas di Indonesia, maka perusahaan ini mulai

mempromosikan diri dengan semakin mengembangkan sayapnya, baik dari segi jenis maupun wilayah pemasaran produk tersebut. Saat ini pakan ternak yang diproduksi selain berupa pakan ternak ayam buras dan ras baik petelur maupun pedaging, ayam aduan, juga puyuh dan pakan babi. Jenis-jenis pakan yang dibuat selain pakan jadi pellet, crumble dan 39 fine crumble, juga bentuk konsentrat atau tepung. Wilayah pemasaran yang dicakup mulai dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Ambon.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memproduksi 2 merek pakan ternak yaitu COMFEED dan BENEFEED. Usaha lain yang dikelola selain pakan ternak adalah industry processing pengolahan produk unggas dan usaha pembibitan di bawah PT. Multibreeder Adirama untuk meningkatkan volume penjualan serta untuk memperlancar arus barang dan memperpendek jalur distribusi pemasaran, maka dibuka unit penetasan anak ayam potong yang berlokasi di Desa Tanra Lili Kabupaten Maros dengan luas 21 Ha. Untuk memenuhi permintaan dari pusat, maka PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menambah divisi baru pada tanggal 25 Maret 1998 yaitu divisi trading (pembelian jagung) dimana perusahaan membeli jagung dari pedagang perantara atau langsung dari petani, selain divisi jagung ini maka untuk membina peternak sebagai plasma dan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar kembali membuka usaha baru yaitu Layer Farm

(kandang ayam petelur) yang berlokasi di Daerah Pattene, Maros seluas 1,7 Ha.

B. SUMBER DAYA MANUSIA

1. Manusia (*Man*)

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi.

2. Maksud dan tujuan perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar “Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” menjadi titik tolak kesuksesan yang dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan berdasarkan kepercayaan dan integrasi.

a. Kebijakan Mutu

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi, dengan semangat “Tumbuh dan berkembang menuju kesejahteraan bersama”. Dalam mewujudkan tekad tersebut, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008” dengan melakukan perbaikan terus-menerus yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

b. Kebijakan K3

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

c. Kebijakan 5S

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan program 5S (Seiri/Pilah, Seiton/Tata, Seiso/Bersihkan, Seiketsu/Mantapkan dan Shitsuke/Biasakan) pada setiap kegiatan kerja dalam perusahaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki visi yaitu “Menjadi Market Leader Di Wilayah Sulawesi”.

b. Misi

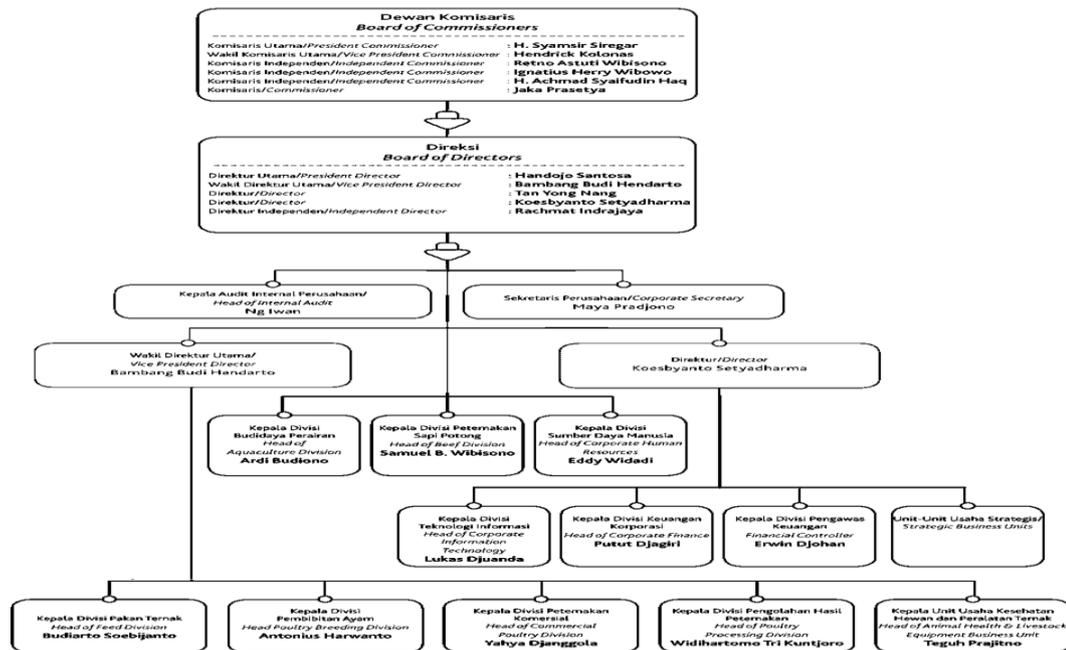
PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki misi yaitu “Menyediakan Sumber Protein Hewani Melalui Pakan Ternak Yang Bermutu Menuju Kesejahteraan Bersama”.

4. Letak dan Luas Lokasi Perusahaan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar yang terletak di Jl. Prof. Dr. Ir. Sutami Km. 17 Makassar dengan luas 3,2 hektar yang dipagari tembok yang berfungsi sebagai pembatas tanah milik perusahaan.

Letak perusahaan yang berada diporos jalan tol yang merupakan jalur transportasi darat yang baik dan lancar sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, selain itu dekat dengan ketersediaan tenaga kerja, pelayanan teknis, dan produksi serta service untuk keperluan pemeliharaan.

5. Struktur Organisasi Perusahaan



Struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menggunakan prinsip organisasi divisi dimana terdiri atas tiga divisi dan setiap divisi ini merupakan hubungan lini dan staf. Dimana hubungan lini secara tidak langsung menunjukkan hubungan hirarki antara atasan dan bawahan sebagaimana ditetapkan oleh garis wewenang/garis komando.

Manajemen lini secara langsung bertanggung jawab terhadap tugas-tugas khusus yang dipercayakan terhadap mereka, sedangkan hubungan staf menunjukkan bahwa bagian dari tugas manajerial yang telah dikembangkan oleh eksekutif kepada seorang diluar garis komando. Dengan demikian para manager staf memudahkan pekerjaan manager lini dengan memberikan pelayanan yang mendasar. Untuk menjamin

terlaksananya kegiatan secara efisien dan memperlancar kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan membagi tugas dan wewenang sebagai berikut:

1. Kepala Cabang (Branch Manager)

Bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal.

2. Wakil Kepala (Asst. Branch Manager)

Bertanggung jawab mengurus dan menjaga perusahaan serta tugas lain dan mengambil alih tugas kepala perwakilan apabila berhalangan.

3. Personalia dan General Affair

bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan.

4. Kepala Keuangan

Bertanggung jawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas perusahaan.

5. Plant

bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan perusahaan bagian produksi.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar mempunyai tiga unit usaha yaitu:

1. Unit Makanan Ternak

- a. Gudang, bertugas dalam menertibkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stok barang.
- b. Pemasaran/teknikal service, bertugas memasarkan pakan, menentukan persaingan kompetitor pemasaran dan bertanggung jawab atas laporan yang diberikan kepada perusahaan pusat dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi dimasa akan datang.
- c. Pembukuan, bertugas membuat faktur, kredit nota dan debit nota.
- d. Penagihan, bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek/giro yang diterima.
- e. Administrasi penjualan, bertugas atas pengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin serta pengiriman laporan penjualan tepat ke kantor pusat.

2. Unit Pembelian dan Perdagangan Jagung

- a. Operator Quality Control, bertugas mengukur kualitas jagung dari produsen sebelum dimasukkan ke dryer.
- b. Pembukuan, bertugas mencatat stok barang yang masuk dan yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan nota debit.

- c. Pembelian, bertugas mencari daerah produsen jagung untuk memenuhi kebutuhan bahan baku jagung.
- d. Produksi (dryer), bertugas dalam kegiatan operasional mesin pengering jagung.
- e. Ass. Operasional Gudang, bertugas membantu kegiatan yang perlu digudang.
- f. Kerani, bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap bongkar muat barang serta membantu kepala gudang dalam pelaksanaan administrasi pembukuan gudang.

3. Kemitraan

- a. Kepala Unit, bertanggung jawab atas kegiatan aktivitas perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dengan mitra usaha.
- b. Accountant, bertugas melakukan pencatatan jurnal memorial atas transaksi tunai dan kredit, memelihara kesesuaian jurnal kas, registrasi kas dengan daftar kas harian serta kode pembukuan dan bukti pembukuannya.
- c. Logistik, bertugas mengelola data-data yang dikumpul dalam bentuk order kepusat sesuai dengan kebutuhan.

- d. Administrasi Marketing, bertugas memantau setiap kegiatan penjualan juga perkembangan pasar yang berhubungan dengan kegiatan produksi.
- e. Administrasi Produksi, bertugas bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

Dalam usaha merekrut/membina dan mempertahankan karyawannya, maka PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar berusaha menghimpun tenaga kerja yang berbakat dan mengembangkan mereka, untuk tetap dapat bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merekrut dan membina tenaga kerja sesuai dengan rencana kerja dan anggaran perusahaan secara menyeluruh.

6. Fasilitas Perusahaan

Untuk menunjang kegiatan operasional dalam perusahaan, maka pihak perusahaan harus melengkapi berbagai fasilitas karena akan dapat melancarkan usaha, dengan demikian akan menghindari adanya pemborosan waktu dan kerja karyawan lebih efisien. Seperti halnya pada jumlah pesawat telepon yang ada sebanyak 25 buah yang hampir dimiliki semua ruangan dan juga disediakan mesin fax sebanyak 2 unit, dimana fasilitas ini akan memudahkan pihak perusahaan berkomunikasi dengan mitra kerja. Begitupula dengan tersedianya 45 unit kendaraan yang akan memperlancar transportasi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden digunakan untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden sehingga dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini, Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
PEREMPUAN	23	23.00
Laki - Laki	77	77.00
Jumlah	100	100.00

Sumber : Data Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diperoleh data, dari 100 responden pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Makassar, terdapat laki – laki sebanyak 77.00% atau 77 orang. Sedangkan perempuan sebanyak 23.00% atau 23 orang. Ini berarti responden laki – laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah (orang)	%
18 – 22	15	15.00
23 – 27	20	20.00
28 – 32	38	38.00
> 33	27	27.00
Jumlah	100	100.00

Sumber : Data Kuesiner 2019

Berdasarkan 5.2 menunjukkan bahwa responden yang banyak berusia 18 - 22 tahun yaitu 15.00% atau 15 orang, umur 23 –27 sebanyak 20.00% atau 20 orang, umur 28 – 32 sebanyak 38.00% atau 38 orang, dan umur > 33 sebanyak 27.00% atau 27 orang.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	%
SMP	23	23.0
SMA/SMK	46	46.0
S1	24	24.0
S2	7	7.0
Jumlah	100	100.00

Sumber : Data Kuesioner 2019

Tabel 5.3 menunjukkan tingkat pendidikan dari 100 responden terdapat responden sebanyak 23.00% atau 23 orang berpendidikan SMP, 46.00% atau 46 orang berpendidikan SMK atau SMA, 24.00% atau 24 orang yang berpendidikan S1, dan 7% atau 7 orang yang berpendidikan S2.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
3-6 Bulan	26	26.0
1 - 3 Tahun	33	33.0
4 - 5 Tahun	20	20.0
> 6 Tahun	21	21.0
Jumlah	100	100.00

Sumber : Data Kuesioner 2019

Tabel 5.4 menunjukkan lama bekerja dari 100 responden dan terdapat 26.0% atau 26 orang yang lama masa kerjanya 3 - 6 bulan, 33.0% atau 33 orang yang masa kerjanya 1 – 3 tahun , 20.0% atau 20 orang yang lama masa kerjanya 4 – 5 tahun, dan 21.0% atau 21 orang yang lama masa kerjanya di atas 6 tahun.

B. DESKRIPSI VARIABEL

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	57.0	27	22.3	4	3.3	0	0.0	0	0.0	100	100%
2	69	57.0	28	23.1	3	2.5	0	0.0	0	0.0	100	100%
3	64	52.9	28	23.1	7	5.8	1	0.8	0	0.0	100	100%
4	65	53.7	26	21.5	8	6.6	1	0.8	0	0.0	100	100%
5	60	49.6	32	26.4	7	5.8	1	0.8	0	0.0	100	100%
6	63	52.1	28	23.1	9	7.4	0	0.0	0	0.0	100	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- 1) Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik.

Berdasarkan tabel 5.5 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 57.7% atau 69 orang, setuju sebanyak 22.3% atau 27 orang, kurang setuju sebanyak 3.3% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 2) Pimpinan mampu memotivasi karyawan.

Berdasarkan tabel 5.5 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 57.7% atau 69 orang, setuju sebanyak 23.1% atau 28 orang, kurang setuju sebanyak 2.5% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 3) Pimpinan berfokus pada hasil atau output bukannya pada cara mencapai hasil itu.

Berdasarkan table 5.5 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 52.9% atau 64 orang, setuju sebanyak 23.1% atau 28 orang, kurang setuju sebanyak 23.7% atau 28 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 4) Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 53.7% atau 65 orang, setuju sebanyak 21.5% atau 26 orang, kurang setuju sebanyak 6.6% atau 8 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 5) Pimpinan tidak memaksakan kehendaknya kepada karyawan.

Berdasarkan table 5.5 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 49.6% atau 32 orang, setuju sebanyak 26.4% atau 32 orang, kurang setuju sebanyak 5.8% atau 7 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 6) Pimpinan mampu memberikan perhatian dalam hal kebutuhan karyawan.

Berdasarkan tabel 5.5 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 52.1% atau 63 orang, setuju sebanyak 23.1% atau 28 orang, kurang setuju sebanyak 7.4% atau 9 orang, tidak setuju

sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

2. Promosi Jabatan (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Promosi Jabatan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan

item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	13.2	60	49.6	24	19.8	0	0	0	0	100	100%
2	34	28.1	60	49.6	6	5.0	0	0	0	0	100	100%
3	27	22.3	72	59.5	1	0.8	0	0	0	0	100	100%
4	9	7.4	82	67.8	7	5.8	2	1.7	0	0	100	100%
5	9	7.4	82	67.8	7	5.8	2	1.7	0	0	100	100%
6	11	9.1	67	55.4	20	16.5	1	0.8	1	0.8	100	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

1) Saya melakukan pekerjaan dengan jujur

Berdasarkan table 5.6 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13.2% atau 16 orang, setuju sebanyak 49.6% atau 60 orang, kurang setuju sebanyak 19.8% atau 24 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 30.0% atau 0 orang.

2) Saya selalu tiba tepat waktu.

Berdasarkan table 5.6 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 28.1% atau 34 orang, setuju sebanyak 49.6% atau 6 orang, kurang setuju sebanyak 0.0% atau 00 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

3) Saya bekerja dengan sepenuh hati.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 22.3% atau 27 orang, setuju sebanyak 59.5% atau 72 orang, kurang setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

4) Saya bisa bekerjasama dengan karyawan lainnya demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 5.6 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7.4% atau 9 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, kurang setuju sebanyak 5.8% atau 7 orang, tidak setuju sebanyak 1.7% atau 2 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

5) Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7.4% atau 9 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, kurang setuju sebanyak 5.8% atau 7 orang, tidak setuju

sebanyak 1.7% atau 2 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 6) Saya punya keterampilan dalam mengambil keputusan dengan baik.

Berdasarkan table 5.6 di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9.1% atau 9 orang, setuju sebanyak 55.4% atau 67 orang, kurang setuju sebanyak 16.5% atau 20 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	24.0	70	57.9	1	0.8	0	0.0	0	0.0	100	100%
2	29	24.0	68	56.2	3	2.5	0	0.0	0	0.0	100	100%
3	8	6.6	26	21.5	54	44.6	11	9.1	1	0.8	100	100%
4	25	20.7	75	62.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100%
5	23	19.0	72	59.5	4	3.3	1	0.8	0	0.0	100	100%
6	23	19.0	72	59.5	4	3.3	1	0.8	0	0.0	100	100%
7	23	19.0	72	59.5	4	3.3	1	0.8	0	0.0	100	100%
8	21	17.4	78	64.5	1	0.8	0	0.0	0	0.0	100	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- 1) Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24.0% atau 29 orang, setuju sebanyak 57.9% atau 70 orang, kurang setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 2) Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24.0% atau 29 orang, setuju sebanyak 56.2% atau 68 orang, kurang setuju sebanyak 2.5% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 3) Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6.6% atau 8 orang, setuju sebanyak 21.5% atau 26 orang, kurang setuju sebanyak 44.6% atau 54 orang, tidak setuju sebanyak 9.1% atau 11 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang.

- 4) Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 20.7% atau 25 orang, setuju sebanyak 62.0% atau 76 orang, kurang setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 40.0% atau 0 orang.

- 5) Pekerjaan dikerjakan secara mandiri.

Berdasarkan tabel di atas 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 19.0% atau 23 orang, setuju sebanyak 59.5% atau 72 orang, kurang setuju sebanyak 3.3% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

- 6) Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 19.0% atau 23 orang, setuju sebanyak 59.5% atau 72 orang, kurang setuju sebanyak 3.3% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0.0% atau 0 orang.

7) Pekerjaan dilakukan secara mandiri.

Berdasarkan tabel 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 19.0% atau 23 orang, setuju sebanyak 59.5% atau 72 orang, kurang setuju sebanyak 3.3% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang dan sangat tidak setuju 0.8% atau 1 orang.

8) karyawan diberi hak untuk kreatif dan inovatif.

Berdasarkan table 5.7 responden menyatakan sangat setuju sebanyak 17.4% atau 21 orang, setuju sebanyak 64.5% atau 78 orang, kurang setuju sebanyak 0.8% atau 1 orang, tidak setuju 0.0% atau 0 orang dan sangat tidak setuju 0.0% atau 0 orang.

C. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Untuk mengukur validitas, digunakan teknik *correlation product moment* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Sehingga dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item digunakan, apabila batas minimal korelasi di atas 0,30 Sugiyono (2009:172). Adapun syarat dalam uji validitas apabila r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dengan signifikan 5%. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

a) Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.

b) Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian dari validitas dari setiap variabel dapat dilihat pada table :

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi r	Nilai r Tabel ($\alpha=95\%$)	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	S1	0.817	0,194	Valid
	S2	0.811	0,194	Valid
	S3	0.871	0,194	Valid
	S4	0.875	0,194	Valid
	S5	0.821	0,194	Valid
	S6	0.897	0,194	Valid
promisi Jabatan (X2)	S1	0.652	0,194	Valid
	S2	0.614	0,194	Valid
	S3	0.569	0,194	Valid
	S4	0.604	0,194	Valid
	S5	0.496	0,194	Valid
	S6	0.548	0,194	Valid
Kinerja karyawan (Y)	S1	0.498	0,194	Valid
	S2	0.694	0,194	Valid
	S3	0.362	0,194	Valid
	S4	0.55	0,194	Valid
	S5	0.64	0,194	Valid
	S6	0.713	0,194	Valid
	S7	0.319	0,194	Valid
	S8	0.642	0,194	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Suharsimi (2006:178). Menurut Nunnally (Ghozali, 2007:42). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada r tabel (*cronbach's alpha* $>$ 0.177). Sedangkan menurut Ghozali (2005:41) Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.918	Reliabel
Promosi jabatan	0.597	Reliabel
Kinerja karyawan	0.7	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's Alpha* > 0.177, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

1. KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Berdasarkan data dari tabel 5.10 dapat dilihat pula bahwa secara bersama-sama X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (promosi jabatan) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.087. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat sebesar 8.7% dan sisanya 91.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 22.076 + 0.083(X_1) + 0.329(X_2)$$

$a = 22.076$ merupakan konstanta, jika nilai variabel X_1 dan X_2 adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar **22.076**

$b_1 = 0.083$ setiap pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$b_2 = 0.329$ setiap pengaruh Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5.10**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.076	3.414		6.466	.000
	Gaya Kepemimpinan	.083	.073	.110	1.126	.263
	Promisi Jabatan	.329	.121	.264	2.712	.008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

3. UJI HIPOTETIS

A. Uji Parsial (*t-test*)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y).. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Rumus ttabel, $dk = n - 2$ dengan tingkat kesalahan 0,05

Tabel 5.11**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.076	3.414		6.466	.000
	Gaya Kepemimpinan	.083	.073	.110	1.126	.263
	Promisi Jabatan	.329	.121	.264	2.712	.008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 5.11 dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena $t_{hitung} 1.126 < t_{tabel} 1.660$.

2. Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 5.11 dapat dilihat bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 2.712 > t_{tabel} 1.660$, dengan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga hasil signifikan.

4. PENGUJIAN SECARA SIMULTAN (UJI-F)

Sesuai tabel 5.12 maka, hasil uji F atau simultan yang menghasilkan simultan $F_{hitung} 4.623 > F_{tabel} 3.09$ oleh karena itu dapat di simpulkan

bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga hasil signifikan.

Tabel 5.16

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.736	2	25.368	4.623	.012 ^a
	Residual	532.264	97	5.487		
	Total	583.000	99			

a. Predictors: (Constant), Promisi Jabatan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dengan jelas bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. dan secara simultan pun variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Penjelasan dari tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang telah

dibuktikan pada tabel 5.10 dengan nilai $t_{hitung} 1.126 > t_{tabel} 1.660$, namun dengan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga hasil tidak signifikan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dibuktikan pada tabel 5.10 dengan $t_{hitung} 2.712 > t_{tabel} 1.660$, namun dengan taraf signifikan $0.008 < 0.05$ sehingga hasil signifikan.

3. Secara Simultan

Secara simultan, $F_{hitung} 4.623 > F_{tabel} 3.09$ oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun dengan taraf signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga hasil tidak signifikan.

Dari penelitian dapat dilihat bahwa Promosi Jabatan lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan Kerja karena nilai *leverage* Promosi Jabatan sebesar 2.712 lebih besar dibandingkan nilai *leverage* Gaya Kepemimpinan sebesar 1.126.

BAB VI PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar
2. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar
3. Gaya kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar

B. SARAN

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka selanjutnya penulis mengemukakan saran-saran yang kiranya dapat berguna yaitu :

1. Saran kepada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar agar memperhatikan gaya kepemimpinan dan promosi jabatan sebab ini penting untuk mewujudkan misi dan visi perusahaan ini lebih baik lagi.
2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Disarankan pula kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, kiranya mampu membekali diri dengan pengetahuan dalam bidang statistik, terutama menyangkut alat analisis data seperti SPSS agar kiranya dapat lebih memahami cara memprogramkan maupun menggunakan Software tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunagara. 2011. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Ardana, dkk, promosi Jabatan Perusahaan. Jakarta.
- Bermada, Julidan Muhartini, Dan Salim.2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Kabupaten Seluma.
- Emilia Ika Andrianti. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RS Panti Rapih Yogyakarta.
- Epta Riana.2010. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali .2013. Statistik Teori. Jakarta.
- Hasibuan.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Hani Handoko.2012. Manajemen Sumber Daya Makro. Cetakan 23. Jakarta.
- Kartono.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Manullang.2010. Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan.Cetakan Ke-V.Bandung.
- Thota. Mitha.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai.2014. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Edisi Ke Empat. Jakarta
- Rahayu Sudarmi.2017. Jurnal Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Pt Garuda Metalindo.
- Sudaranto.2009. Penilaian Kinerja. Jakarta. Gramedia Pustaka.

LAMPIRAN

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik.					
2.	Pimpinan mampu memotivasi karyawan.					
3.	Pimpinan berfokus pada hasil atau output bukannya pada cara mencapai hasil itu.					
4.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan					
5.	Pimpinan tidak memaksakan kehendaknya kepada karyawan					
6	Pimpinan mampu memberikan perhatian dalam hal kebutuhan karyawan					

VARIABEL PROMOSI JABATAN (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur					
2.	Saya tiba diperusahaan tepat waktu					
3.	Saya bekerja dengan sepenuh hati dan punya prestasi					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan					

	yang lain demi kemajuan perusahaan					
5.	Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan saya					
6.	Saya punya keterampilan mengambil keputusan dengan baik.					

VARIABEL KARYAWAN(Y)

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Tiba dikantor pada tepat waktu.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Kesehatan dan keselamatan sering di abaikan dalam bekerja					
4.	dapat menjalin hubungan baik sesama karyawan lain.					
5.	kualitas dan kuantitas pekerja berperan penting terhadap kelangsungan perusahaan/instansi.					
6.	Karyawan menyelesaikan tugas dang tanggung jawab sesuai dengan waktu					
7.	Pekerjaan dilakukan secara mandiri					
8.	karyawan diberi hak untuk kreatif dan inovatif					

40	5	5	5	5	5	5	30	5
41	5	5	5	5	5	5	30	5
42	5	5	5	5	5	5	30	5
43	5	5	5	5	5	5	30	5
44	5	5	5	5	5	5	30	5
45	5	5	5	3	4	3	25	4
46	4	4	3	3	5	3	22	4
47	5	5	5	5	4	5	29	5
48	5	5	4	4	3	5	26	4
49	5	5	5	5	4	5	29	5
50	3	4	3	3	4	3	20	3
51	5	5	5	5	5	5	30	5
52	5	5	5	5	5	5	30	5
53	5	5	5	5	5	5	30	5
54	5	5	5	5	5	5	30	5
55	5	5	5	5	5	5	30	5
56	5	5	5	5	5	5	30	5
57	5	5	5	5	5	5	30	5
58	5	5	5	5	5	5	30	5
59	5	5	5	5	5	5	30	5
60	4	4	4	5	4	4	25	4
61	4	4	4	5	3	5	25	4
62	4	4	5	4	4	4	25	4
63	5	5	5	5	5	5	30	5
64	5	5	5	5	5	5	30	5
65	3	3	4	4	4	4	22	4
66	4	4	5	4	4	4	25	4
67	5	5	5	5	5	5	30	5
68	5	5	5	5	5	5	30	5
69	5	5	5	5	5	5	30	5
70	5	5	5	5	5	5	30	5
71	5	5	5	5	5	5	30	5
72	5	5	5	5	5	5	30	5
73	5	5	5	5	5	5	30	5
74	4	3	3	3	4	3	20	3
75	5	4	5	5	4	4	27	5
76	4	4	4	4	4	5	25	4
77	5	5	4	4	4	4	26	4
78	5	5	5	5	5	5	30	5
79	5	5	5	5	5	5	30	5
80	5	5	4	4	4	4	26	4

81	5	5	5	5	5	5	30	5
82	5	5	5	5	5	5	30	5
83	5	5	4	4	4	4	26	4
84	5	5	5	5	5	5	30	5
85	5	5	5	5	5	5	30	5
86	5	5	5	5	5	5	30	5
87	5	5	5	5	5	5	30	5
88	5	5	5	5	5	5	30	5
89	5	5	5	5	5	5	30	5
90	5	5	5	5	5	5	30	5
91	4	4	3	4	5	3	23	4
92	4	5	4	4	4	4	25	4
93	4	4	4	4	4	4	24	4
94	4	4	4	4	4	4	24	4
95	5	5	5	5	5	5	30	5
96	5	5	5	5	5	5	30	5
97	5	5	5	5	5	5	30	5
98	4	4	4	5	5	4	26	4
99	4	5	4	5	4	4	26	4
100	4	4	3	3	3	4	21	4

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	57,0	27	22,3	4	3,3	0	0,0	0	0,0	100	100%
2	69	57,0	28	23,1	3	2,5	0	0,0	0	0,0	100	100%
3	64	52,9	28	23,1	7	5,8	1	0,8	0	0,0	100	100%
4	65	53,7	26	21,5	8	6,6	1	0,8	0	0,0	100	100%
5	60	49,6	32	26,4	7	5,8	1	0,8	0	0,0	100	100%
6	63	52,1	28	23,1	9	7,4	0	0,0	0	0,0	100	100%

Hasil Kuisisioner Variabel Y								
Responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	Jumlah	Rata - Rata
1	4	5	4	5	4	4	26	4
2	5	5	4	4	4	4	26	4
3	4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	4	4	3	4	22	4
5	4	4	4	4	5	4	25	4
6	3	5	5	2	2	3	20	3
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	4	5	4	4	4	4	25	4
9	4	5	5	2	1	5	22	4
10	3	4	4	3	4	3	21	4
11	4	4	5	4	4	4	25	4
12	4	5	4	4	3	4	24	4
13	4	4	5	4	4	5	26	4
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	4	4	4	4	4	4	24	4
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	4	4	4	4	3	23	4
18	4	3	4	3	4	3	21	4
19	3	3	3	3	3	4	19	3
20	4	3	4	4	4	4	23	4
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	5	4	4	4	4	3	24	4
23	4	3	4	4	4	3	22	4
24	4	5	5	5	4	4	27	5
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	4	4	4	5	25	4
27	4	4	4	5	4	4	25	4
28	4	4	4	4	4	3	23	4
29	4	4	4	4	4	4	24	4
30	3	4	4	4	4	4	23	4
31	4	4	4	4	4	4	24	4
32	5	5	5	4	5	4	28	5
33	5	5	4	4	4	4	26	4
34	4	4	4	4	4	3	23	4
35	4	4	4	4	4	4	24	4
36	4	4	4	4	4	4	24	4
37	4	4	4	4	4	4	24	4
38	4	4	4	4	4	4	24	4
39	4	4	4	4	3	3	22	4

40	5	5	5	4	4	4	27	5
41	4	4	4	4	4	3	23	4
42	5	5	5	4	4	4	27	5
43	4	4	4	4	4	4	24	4
44	5	5	5	4	3	4	26	4
45	3	5	5	4	3	4	24	4
46	3	4	4	4	3	4	22	4
47	3	5	5	4	3	4	24	4
48	3	5	5	4	3	4	24	4
49	3	5	5	4	3	4	24	4
50	3	5	5	4	3	4	24	4
51	3	5	5	4	3	4	24	4
52	3	5	4	4	3	4	23	4
53	3	5	4	4	3	4	23	4
54	3	5	5	4	3	4	24	4
55	5	5	5	4	4	4	27	5
56	3	4	4	4	5	3	23	4
57	4	4	5	5	5	4	27	5
58	3	4	4	4	4	5	24	4
59	5	5	5	5	5	4	29	5
60	4	4	4	3	4	5	24	4
61	4	4	4	3	4	4	23	4
62	4	4	4	4	3	4	23	4
63	4	4	4	4	3	4	23	4
64	4	4	4	3	5	4	24	4
65	4	4	4	4	5	4	25	4
66	4	4	4	5	4	5	26	4
67	5	5	5	5	5	5	30	5
68	5	5	4	4	4	4	26	4
69	5	5	5	4	4	4	27	5
70	5	5	4	4	4	4	26	4
71	3	4	4	4	4	3	22	4
72	5	4	4	4	3	4	24	4
73	5	5	5	5	5	5	30	5
74	4	4	4	4	4	4	24	4
75	4	4	4	4	4	4	24	4
76	4	4	4	4	3	3	22	4
77	4	5	4	4	4	4	25	4
78	3	4	4	3	4	4	22	4
79	4	4	4	4	4	4	24	4
80	4	4	4	4	4	4	24	4

81	4	4	4	4	4	4	24	4
82	3	4	4	4	4	4	23	4
83	3	4	4	4	4	3	22	4
84	4	4	4	4	4	3	23	4
85	4	4	4	4	4	3	23	4
86	3	4	4	4	4	3	22	4
87	4	4	4	4	4	3	23	4
88	4	4	4	4	4	3	23	4
89	3	4	4	4	4	3	22	4
90	5	5	4	4	4	4	26	4
91	4	4	4	4	4	3	23	4
92	4	4	4	4	4	3	23	4
93	3	4	4	4	4	4	23	4
94	4	4	4	4	4	4	24	4
95	3	3	4	4	4	3	21	4
96	4	5	5	4	5	4	27	5
97	4	5	5	4	5	4	27	5
98	4	5	5	4	4	5	27	5
99	4	4	5	4	3	4	24	4
100	4	5	5	5	4	4	27	5

item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	13,2	60	49,6	24	19,8	0	0	0	0	100	100%
2	34	28,1	60	49,6	6	5,0	0	0	0	0	100	100%
3	27	22,3	72	59,5	1	0,8	0	0	0	0	100	100%
4	9	7,4	82	67,8	7	5,8	2	1,7	0	0	100	100%
5	9	7,4	82	67,8	7	5,8	2	1,7	0	0	100	100%
6	11	9,1	67	55,4	20	16,5	1	0,8	1	0,8	100	100%

Hasil Kuisisioner Variabel X2										
Responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	Jumlah	Rata - Rata
1	5	5	3	5	4	4	4	4	34	4
2	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	2	5	4	4	2	4	31	4
5	5	3	3	4	4	4	2	4	29	4
6	5	3	3	4	4	3	1	4	27	3
7	5	4	2	5	4	5	5	4	34	4
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5
9	5	4	2	5	2	4	1	4	27	3
10	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
11	4	4	3	4	5	4	4	5	33	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
13	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4
14	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4
15	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
18	4	4	3	4	5	4	5	4	33	4
19	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
21	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
23	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4
24	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4
25	4	4	3	4	5	4	5	4	33	4
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
31	4	4	2	4	4	4	2	5	29	4
32	5	5	3	5	5	4	3	4	34	4
33	4	5	2	5	4	4	3	4	31	4
34	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
36	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
39	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4

81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
83	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
85	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
86	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4
87	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
88	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
89	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
90	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
91	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
92	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4
93	4	4	2	4	3	4	3	4	28	4
94	4	4	2	4	4	4	3	4	29	4
95	4	5	4	4	5	4	3	5	34	4
96	4	5	5	4	5	5	4	5	37	5
97	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5
98	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4
99	5	4	3	4	4	4	3	5	32	4
100	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	24,0	70	57,9	1	0,8	0	0,0	0	0,0	100	100%
2	29	24,0	68	56,2	3	2,5	0	0,0	0	0,0	100	100%
3	8	6,6	26	21,5	54	44,6	11	9,1	1	0,8	100	100%
4	25	20,7	75	62,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100	100%
5	23	19,0	72	59,5	4	3,3	1	0,8	0	0,0	100	100%
6	23	19,0	72	59,5	4	3,3	1	0,8	0	0,0	100	100%
7	23	19,0	72	59,5	4	3,3	1	0,8	0	0,0	100	100%
8	21	17,4	78	64,5	1	0,8	0	0,0	0	0,0	100	100%

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi r	Nilai r Tabel (x=95%)	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	S1	0,817	0,194	Valid
	S2	0,811	0,194	Valid
	S3	0,871	0,194	Valid
	S4	0,875	0,194	Valid
	S5	0,821	0,194	Valid
	S6	0,897	0,194	Valid
promosi Jabatan (X2)	S1	0,652	0,194	Valid
	S2	0,614	0,194	Valid
	S3	0,569	0,194	Valid
	S4	0,604	0,194	Valid
	S5	0,496	0,194	Valid
	S6	0,548	0,194	Valid
Kinerja karyawan (Y)	S1	0,498	0,194	Valid
	S2	0,694	0,194	Valid
	S3	0,362	0,194	Valid
	S4	0,55	0,194	Valid
	S5	0,64	0,194	Valid
	S6	0,713	0,194	Valid
	S7	0,319	0,194	Valid
	S8	0,642	0,194	Valid
Variabel	Cronbach's Alpha			
gaya kepemimpinan	0,918			
promosi jabatan	0,597			
Kinerja karyawan	0,7			

No	Gaya kepemimpinan(X1)	Promosi jabatan(X2)	Kinerja karyawan(Y)
1	29	26	34
2	27	26	36
3	30	24	32
4	25	22	31
5	30	25	29
6	25	20	27
7	30	24	34
8	27	25	37
9	28	22	27
10	25	21	30
11	26	25	33
12	30	24	31
13	30	26	32
14	23	24	34
15	25	24	32
16	30	24	31
17	30	23	32
18	30	21	33
19	30	19	29
20	24	23	31
21	23	24	31
22	24	24	32
23	27	22	32
24	24	27	30
25	23	24	33
26	21	25	31
27	19	25	31
28	23	23	31
29	30	24	32
30	30	23	32
31	30	24	29
32	30	28	34
33	25	26	31
34	21	23	30
35	20	24	32
36	30	24	31
37	30	24	31
38	30	24	31

39	30	22	30
40	30	27	30
41	30	23	36
42	30	27	33
43	30	24	31
44	30	26	32
45	25	24	36
46	22	22	29
47	29	24	37
48	26	24	39
49	29	24	36
50	20	24	35
51	30	24	37
52	30	23	36
53	30	23	35
54	30	24	36
55	30	27	33
56	30	23	31
57	30	27	32
58	30	24	35
59	30	29	36
60	25	24	34
61	25	23	32
62	25	23	32
63	30	23	34
64	30	24	33
65	22	25	34
66	25	26	34
67	30	30	28
68	30	26	35
69	30	27	34
70	30	26	34
71	30	22	30
72	30	24	34
73	30	30	31
74	20	24	32
75	27	24	35
76	25	22	31
77	26	25	35
78	30	22	31
79	30	24	32

80	26	24	31
81	30	24	32
82	30	23	32
83	26	22	31
84	30	23	31
85	30	23	31
86	30	22	31
87	30	23	30
88	30	23	30
89	30	22	30
90	30	26	30
91	23	23	30
92	25	23	30
93	24	23	28
94	24	24	29
95	30	21	34
96	30	27	37
97	30	27	36
98	26	27	35
99	26	24	32
100	21	27	31

No	Gaya kepemimpinan (X1)	Kinerja karyawan(Y)
1	29	34
2	27	36
3	30	32
4	25	31
5	30	29
6	25	27
7	30	34
8	27	37
9	28	27
10	25	30
11	26	33
12	30	31
13	30	32
14	23	34
15	25	32
16	30	31
17	30	32
18	30	33
19	30	29
20	24	31
21	23	31
22	24	32
23	27	32
24	24	30
25	23	33
26	21	31
27	19	31
28	23	31
29	30	32
30	30	32
31	30	29
32	30	34
33	25	31
34	21	30
35	20	32
36	30	31
37	30	31
38	30	31

39	30	30
40	30	30
41	30	36
42	30	33
43	30	31
44	30	32
45	25	36
46	22	29
47	29	37
48	26	39
49	29	36
50	20	35
51	30	37
52	30	36
53	30	35
54	30	36
55	30	33
56	30	31
57	30	32
58	30	35
59	30	36
60	25	34
61	25	32
62	25	32
63	30	34
64	30	33
65	22	34
66	25	34
67	30	28
68	30	35
69	30	34
70	30	34
71	30	30
72	30	34
73	30	31
74	20	32
75	27	35
76	25	31
77	26	35
78	30	31
79	30	32

80	26	31
81	30	32
82	30	32
83	26	31
84	30	31
85	30	31
86	30	31
87	30	30
88	30	30
89	30	30
90	30	30
91	23	30
92	25	30
93	24	28
94	24	29
95	30	34
96	30	37
97	30	36
98	26	35
99	26	32
100	21	31

No	Promosi jabatan(X2)	Kinerja karyawan(Y)
1	26	34
2	26	36
3	24	32
4	22	31
5	25	29
6	20	27
7	24	34
8	25	37
9	22	27
10	21	30
11	25	33
12	24	31
13	26	32
14	24	34
15	24	32
16	24	31
17	23	32
18	21	33
19	19	29
20	23	31
21	24	31
22	24	32
23	22	32
24	27	30
25	24	33
26	25	31
27	25	31
28	23	31
29	24	32
30	23	32
31	24	29
32	28	34
33	26	31
34	23	30
35	24	32
36	24	31
37	24	31
38	24	31

39	22	30
40	27	30
41	23	36
42	27	33
43	24	31
44	26	32
45	24	36
46	22	29
47	24	37
48	24	39
49	24	36
50	24	35
51	24	37
52	23	36
53	23	35
54	24	36
55	27	33
56	23	31
57	27	32
58	24	35
59	29	36
60	24	34
61	23	32
62	23	32
63	23	34
64	24	33
65	25	34
66	26	34
67	30	28
68	26	35
69	27	34
70	26	34
71	22	30
72	24	34
73	30	31
74	24	32
75	24	35
76	22	31
77	25	35
78	22	31
79	24	32

80	24	31
81	24	32
82	23	32
83	22	31
84	23	31
85	23	31
86	22	31
87	23	30
88	23	30
89	22	30
90	26	30
91	23	30
92	23	30
93	23	28
94	24	29
95	21	34
96	27	37
97	27	36
98	27	35
99	24	32
100	27	31

RIWAYAT HIDUP



Irawati ilham , Lahir di Makassar, 05 Juli 1997, anak ke satu dari empat bersaudara memulai pendidikan pada tahun 2002 ditempuh di SD Ddi Gusung dan tamat tahun 2008. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan ke MTS pasantren ddi takkalasi dan tamat tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan SMA negeri seram masohi maluku tengah dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa Universitas Muslim Maros Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Prodi Manajemen Sumber daya manusia dan menyelesaikan pendidikan tahun 2019 dengan menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul ”**pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar**”