



PENGARUH PENGHARGAAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH PANGAN LESTARI

THE INFLUENCE OF AWARDS AND POSITION PROMOTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUSTAINABLE FOOD AWARD

Muhammad Eldy Nurhidayat Arman

Muhammadelddy06@gmail.com

Netty Laura S

netty.laura@uki.ac.id

Jonny Siagian

Jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Implementing rewards can help foster and enhance good employee performance. In addition to the issues at hand, employers must work to satisfy the needs of their workforce in order to attract high-performing employees. The purpose of this quantitative study is to ascertain how employee performance at PT. Anugerah Pangan Lestari is affected by awards and position promotions. 35 employees made up the study population. Questionnaires are used in data collection techniques. The multiple regressions analyst method is one of the data analyst methods used. The multiple regressions analyst method is one of the data analyst methods used. The research findings for the assigned variable (X1) at the significant level are $0.000 < 0.05$, indicating significance, and the t table value is 2.037 t count $> t$ table ($7.098 > 2.037$), indicating positive and substantial effects of the given variable on PT employees' performance. The Sustainable Food Award's job advancement variable (X2) has been found to be significant at the significance level of $0.000 < 0.05$. The employee performance is negatively and significantly impacted by job promotion, as indicated by the t table value of 2.037 and the t count $< t$ table ($-8.546 < 2.037$). Anugerah Lestari Pangan. The test results indicate that the calculated f value is 41.473 concurrently with the f table value of 3.29 ; hence, the calculated $f > f$ table ($41.473 > 3.29$) and the significance value is $0.000 < 0.005$, indicating that employee performances are positively and significantly impacted by rewards and promotions given concurrently. The tailored coefficient of determination (R^2), which has a value of 70.4% , indicates that employee performance is influenced by promotions and awards. Other influencing variables were not examined in this research. The findings of this study demonstrate that, in order to raise employee performance and retain them in the organization, particularly at PT. Anugerah Pangan Lestari going forward, the company must offer awards to staff members and promote them.

Keywords : Awards, Position Promotions, Employee Performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang kedudukan yang amat vital dalam industri karena satu dari aspek yang menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah industri dalam meraih tujuan ialah pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Untuk kelangsungan serta perkembangan bisnis, industri butuh mengimplementasikan strategi management sumber daya manusia dengan baik. Industri butuh berupaya memerkuat sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengoptimalkan performa tiap individu yang akan menumbuhkan kinerja industri. Untuk kelangsungan serta perkembangan bisnis, industri butuh mengimplementasikan strategi management sumber daya manusia dengan baik. Industri butuh berupaya memerkuat sumber daya manusianya, yang akan menumbuhkan kinerja individu serta pastinya kinerja industri. Kinerja ialah hasil serta sikap kerja yang sudah digapai selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan (Kasmir, 2016). Kinerja staf memiliki pengaruh yang signifikan pada kesuksesan dari industri. Jika pegawai berkinerja bagus, maka menjadikan kinerja dari industri terjadi peningkatan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang tidak bagus akan mengakibatkan terjadinya pengurangan kinerja pada industri.

PT. Anugerah Pangan Lestari ialah industri yang beroperasi di sektor pemasaran umum, terutama di produk pertanian serta turunannya. PT. Anugerah Pangan Lestari ialah pakar ritel, layanan makanan, serta merek sendiri. Industri mengkhususkannya dalam pemasaran grosir makanan premium untuk pengecer bahan makanan serta operator layanan makanan. Produk yang diproduksi berkembang dari daging sapi, daging kerbau, susu, unggas, ikan, sayuran segar, serta produk makanan beku. Industri saat ini menjadi agen tunggal untuk penjualan produk yang diproduksi oleh PT. MLI ke hotel serta restoran. Modal awal yang dipunyai industri ialah sumber daya manusia, yang amat penting untuk kesuksesan industri PT. Anugerah Pangan Lestari sebagai industri yang selalu membagikan layanan terbaik.

Penggunaan penghargaan untuk menumbuhkan kinerja staf yang luar biasa bisa menolong menumbuhkan kinerja mereka. Penghargaan ialah satu dari bentuk tanggapan pada sebuah perilaku yang bisa menumbuhkan kemungkinan bahwa perilaku itu akan terjadi lagi di masa depan (Mulyasa, 2009). Jadi, jikalau hasil kerja staf meningkat atau meraih tujuan tertentu, staf akan diberi penghargaan dengan uang, bukan dengan gaji yang sudah ditentukan.

Pembagian penghargaan tiap individu harus dikasih hak serta kewajibannya. Di sini, butuh diperhatikan bahwa penghargaan tidak hanya dihitung dengan materi, namun juga dengan komunikasi di dalam serta di luar organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) menjabarkan penghargaan ialah upah atas jasa yang dikasih industri terhadap pegawainya karena mereka sudah membagikan pikiran serta energi mereka untuk menolong industri meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Selain masalah penghargaan, industri harus berupaya untuk mencukupi keperluan stafnya jika mereka ingin memperoleh staf yang kinerja tinggi. Satu darinya melalui promosi jabatan stafnya. Perencanaan serta promosi jabatan staf selama mereka bekerja di industri ialah satu dari strategi management yang harus diterapkan. Untuk beberapa staf, peningkatan dalam karir amat penting karena mereka akan mengerti di mana kedudukan tertinggi yang akan mereka raih untuk terus maju berupaya menumbuhkan kapabilitas serta loyalitas pada industri. Promosi jabatan ialah satu dari aspek yang diduga memengaruhi kinerja staf industri. Jika orang-orang yang berbakat dipromosikan ke jabatan itu, kinerja staf akan meningkat (Rivai & Sagala, 2019).

Dalam konteks kompetisi bisnis yang makin ketat, industri butuh menyadari potensi yang dipunyai oleh tenaga kerjanya. Menumbuhkan kinerja staf akan berefek positif pada tingkatan produktivitas industri, yang pada akhirnya akan menumbuhkan profitabilitasnya. Berlandaskan riset yang dilaksanakan oleh Naharudin serta Sadegi, seperti yang dilaporkan dalam jurnal (Gultom & Nurmayasroh, 2021), kinerja staf dipengaruhi oleh keinginan serta keterbukaan mereka sendiri dalam berkomunikasi dengan diri sendiri serta orang lain saat menjalankan pekerjaan. Mereka menyimpulkan bahwa terdapatnya keinginan serta keterbukaan staf dalam menjalani pekerjaannya bisa menumbuhkan produktivitas staf, yang pada gilirannya akan

memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan serta bisa menumbuhkan produktivitas industri.

Adapun standar target rerata penilaian kinerja yang telah ditentukan oleh industri PT. Anugerah Pangan Lestari yaitu diangka rara-rata nilai 90%. Berikut tabel penilaian kinerja PT. Anugerah Pangan Lestari:

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja pada PT. Anugerah Pangan Lestari tahun 2020 – 2023

Tahun	Displin	Inisiatif	Kerja Sama	Kualitas Kerja	Rata-rata Nilai
2020	90	80	90	80	85%
2021	80	80	80	90	83%
2022	80	80	90	80	83%
2023	80	80	80	80	80%

Sumber: PT. Anugerah Pangan Lestari

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dalam tahun 2020-2023 menjabarkan terdapatnya pengurangan rerata nilai kinerja staf pada PT. Anugerah Pangan Lestari. Pada tahun 2020 rerata nilai kinerjanya ialah 85% serta pada tahun 2021-2022 menghadapi pengurangan menjadi 83%. Tetapi pada tahun 2023 kembali menghadapi pengurangan sebanyak 80%. Pengurangan ini tidak terlalu besar, serta kinerja stafnya masih bisa diperbaiki. Tabel di atas menampilkan bahwa data perolehan tertinggi dicatat pada tahun 2020 yaitu sebanyak 85% serta yang paling rendah pada tahun 2023 yaitu sebanyak 80%. Perihal berikut menampilkan bahwa kinerja staf PT. Anugerah Pangan Lestari masih butuh ditingkatkan agar bisa meraih target yang telah ditentukan PT. Anugerah Pangan Lestari yang mana masih belum meraih dari standar target industri yang telah di tentukan yang mana industri menargetkan diangka rerata 90%.

Selain menurunnya kinerja serta belum tercapainya target industri mungkin karena aspek dari penghargaan yang belum berjalan dengan baik. Adapun data penghargaan bisa diketahui dari table 1.2 dibawah.

Tabel 1. 2 Data penghargaan karyawan pada PT. Anugerah Pangan Lestari tahun 2020 – 2023

No	Karyawan	Tahun	Triwulan	Penerima penghargaan (orang) dalam bentuk uang
1	Staf PT. Anugerah Pangan Lestari	2020	1	4
			2	3
			3	2
			4	6
		2021	1	5
			2	2
			3	2
			4	4
		2022	1	4
			2	2
			3	3
			4	2
2023	1	4		
	2	3		
	3	4		
	4	3		

Sumber: PT. Anugerah Pangan Lestari

Dari tabel 1.2 menunjukkan data pembagian penghargaan untuk staf pada PT. Anugerah Pangan Lestari terjadi fluktuatif sebanyak 2 – 6 orang dalam kurun waktu 3 bulan sekali, dengan ketetapan staf sukses meraih atau melebihi target penjualan yang sudah ditentukan dalam kurun waktu 3 bulan sekali. Dari tabel 1.2 menjabarkan bahwa pembagian penghargaan pada PT. Anugerah Pangan Lestari menghadapi naik turun, perihal berikut dikarenakan oleh staf yang tidak memerlakukan pekerjaannya relevan dengan target yang sudah ditentukan industri.

Berlandaskan hasil wawancara dengan manajer serta beberapa staf bagian SDM PT. Anugerah Pangan Lestari yang dilaksanakan, didapati bahwa beberapa staf setuju dengan penerapan penghargaan di PT. Anugerah Pangan Lestari karena dengan terdapatnya penghargaan para staf pastinya makin gairah dalam menjalani tugas-tugasnya. Penghargaan itu didapat jikalau staf sukses menjalankan kinerjanya relevan target bahkan melebihi, relevan SOP atau tidaknya dalam bekerja.

Masalah dalam industri ini yaitu industri telah mengimplementasikan penghargaan hanya saja staf tidak termotivasi untuk mengambil penghargaan itu, karena penghargaan yang digabungkan dengan penggajian serta nominalnya terbilang sedikit. Menampilkan bahwa bonus yang diterima oleh staf dalam industri ini belum relevan dengan berat nya pekerjaan yang di berikan. Para staf lebih tertarik dengan penghargaan seperti berupa dikasihnya cuti dibanding dengan uang.

Aspek lain yang memengaruhi kinerja staf ialah promosi jabatan. Berlandaskan hasil pengamatan yang menjadi dasar promosi jabatan bagi seorang staf di industri PT. Anugerah Pangan Lestari yaitu dengan melihat tingkatan pendidikan. Berikut data promosi jabatan staf pada industri PT. Anugerah Pangan Lestari.

Tabel 1. 3 Data Promosi Jabatan karyawan PT. Anugerah Pangan Lestari

Tahun	Jumlah Promosi	Rekrutmen Karyawan
2020	0	0
2021	1	0
2022	0	2
2023	0	2

Sumber: PT. Anugerah Pangan Lestari

Dari tabel 1.3 menampilkan data promosi jabatan staf PT. Anugerah Pangan Lestari dalam 4 tahun terakhir (2020-2023) masih amat rendah, dimana ditahun 2020 tidak terdapatnya promosi jabatan yang diterima staf, sementara ditahun 2021 hanya 1 staf yang mendapatkan promosi jabatan dari staff menjadi supervisor serta untuk 2022-2023 tidak terdapatnya staf yang promosi jabatan. Industri lebih memilih untuk menjalankan rekrutmen pada kedudukan yang kosong dibandingkan untuk melalukan promosi jabatan, ini karena kriteria dari promosi jabatan industri masih belum ada yang relevan yaitu tingkatan pendidikan serta lama bekerja.

Perihal berikut mengindikasi terjadinya pengurangan kinerja pada PT. Anugerah Pangan Lestari. Penerapan promosi jabatan staf pada PT. Anugerah Pangan Lestari memiliki syarat antara lain, tingkatan pendidikan serta lama kerja. Yang jadi masalah diindustri ini ialah proses promosi jabatan dilaksanakan jikalau terdapat kekosongan jabatan yang mungkin membutuhkan waktu yang lama untuk terdapatnya kekosongan jabatan itu serta yang diutamakan oleh industri ialah melihat tingkatan pendidikannya serta lama bekerja stafnya, bukan dari kompetensi staf. Seorang staf bisa menerima promosi jabatan, yang ialah program kerja yang dilaksanakan oleh industri secara berkala. Menurut (Hasibuan, 2020) melibatkan memiliki lebih banyak kewajiban, hak, reputasi, gaji, dan wewenang di posisi yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi. Dalam situasi yang sama, (Martoyo, 2007) bahwa promosi jabatan juga berarti pindah ke kedudukan dengan tanggung jawab serta status yang lebih tinggi. Kinerja staf industri akan meningkat jika orang-orang yang berkompeten dipromosikan (Rivai & Sagala, 2019).

Fenomena yang terkait dengan pengurangan kinerja staf PT. Anugerah Pangan Lestari diduga akibat aspek penghargaan yang tidak berjalan baik. Penghargaan ialah satu dari bentuk

tanggapan pada sebuah perilaku yang bisa menumbuhkan kemungkinan bahwa perilaku itu akan terjadi lagi di masa depan (Mulyasa, 2009). Sehingga jikalau penghargaan tidak relevan maka akan amat memengaruhi kinerja staf kedepannya.

Berlandaskan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti bisa diketahui bahwasannya, penghargaan pada PT. Anugerah Pangan Lestari tidak relevan dengan keinginan para staf yang mereka terima, dimana staf lebih menginginkan penghargaan seperti sebuah cuti dibanding dengan uang yang dibarengi dengan penggajian. Yang mana ketidak relevan itu bisa mempengaruhi kinerja para staf PT. Anugerah Pangan Lestari. Lalu promosi jabatan yang dilaksanakan PT. Anugerah Pangan Lestari terlihat terdapatnya permasalahan yang masih belum berjalan dengan baik, yang mana kebijakan industri yang masih membagikan syarat untuk promosi jabatan melihat dari tingkatan pendidikan serta lama bekerja staf bukan dari prestasi staf.

Penghargaan serta promosi jabatan keduanya ialah sebuah yang bisa menumbuhkan kinerja staf. Sehingga dengan penghargaan serta promosi jabatan diharapkan staf memiliki kinerja yang bagus untuk meraih tujuan industri yang telah ditentukan bisa tercapai dengan efektif serta efisien.

Berlandaskan uraian di atas, terlihat fenomena yang berhubungan dengan penghargaan dan promosi jabatan pada kinerja staf maka peneliti akan menjalankan riset yang bertajuk **“Pengaruh Penghargaan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pangan Lestari.”**

II. Landasan Teori

A. Kinerja

1. Penjelasan Kinerja

Kinerja ialah hasil akhir dari kerja seorang anggota staf atau karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan perlu berada di bawah pengawasan dan memiliki pelatihan serta pengalaman yang diperlukan di industri mereka agar dapat melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh anggota suatu organisasi sehubungan dengan peran dan tugas spesifik mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja perlu dicapai secara legal, tanpa melanggar hukum, dan tanpa bertentangan dengan moralitas atau etika. (Affanddy, 2018).

Kinerja ialah sikap nyata yang ditunjukkan oleh tiap individu, seperti prestasi yang digapai oleh pekerja relevan dengan pekerjaan mereka (Rivai & Sagala, 2019). Kinerja adalah hasil akhir dari kemampuan seorang pekerja untuk melaksanakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kewajiban pekerjaan mereka. (Mangkunegara, 2017) Kinerja staf dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang anggota staf berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta kontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan kemajuan ekonomi. Ini akan membantu memastikan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai produksi individu dalam perannya atau tugasnya selama periode waktu tertentu sehubungan dengan standar atau regulasi industri tertentu. Berdasarkan deskripsi tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai produk akhir dari upaya individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan industri dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sangat penting karena tanpa itu, tujuan perusahaan atau industri tidak akan tercapai.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor, termasuk yang terkait dengan tenaga kerja dan lingkungan industri, mempengaruhi kinerja. Karena masing-masing masing-masing jenis tugas yang dilaksanakan oleh staf pastinya memiliki standar yang berbeda-beda

tentang bagaimana meraih tujuan yang diinginkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu:

Karena Aspek Internal Staff

(a) Aspek Internal Organisasi

(b) Aspek Eksternal Organisasi

3. Indikator Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017) menjabarkan bahwa indikator kinerja staf ialah:

a. Kualitas

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang staf menjalankan apa yang seharusnya dilaksanakan dalam pekerjaan mereka.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah seberapa lama pekerja bekerja dalam satu hari. Kecepatan kerja tiap staf menampilkan jumlah kerja ini.

c. Tugas

Pelaksanaan Tugas ialah seberapa akurat staf bisa menjalankan pekerjaan mereka.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab atau kerjasama bagaimana seseorang bekerja dengan baik tanpa pengawasan.

B. Penghargaan

1. Penjelasan Penghargaan

Penghargaan ialah suatu hal yang dikasih dalam bentuk penghargaan yang menimbulkan perasaan baik pada staf, berupaya untuk selalu menjalankan pekerjaan dengan positif serta dipuji. Penghargaan digunakan oleh manajer untuk menumbuhkan dorongan untuk kinerja staf. Metode ini ialah bisa menampilkan bahwa tindakan serta tindakan seseorang dikaitkan dengan perasaan bahagia serta senang, yang biasanya akan mendorong mereka untuk menjalankan hal baik secara berulang. Selain itu, penghargaan dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk berupaya lebih keras untuk memperbaiki atau menumbuhkan prestasi yang sudah digapainya.

Menurut (Hariandja, 2016) menjabarkan penghargaan ialah upah atas jasa yang dikasih industri terhadap stafnya karena mereka sudah membagikan tenaga serta pikiran mereka untuk menolong industri meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Penghargaan ialah hak tiap pekerja yang telah menjalankan kinerjanya dengan baik. Organisasi membagikan penghargaan terhadap stafnya untuk mendorong mereka untuk lebih baik serta menumbuhkan retensi serta loyalitas. Penghargaan bisa berupa uang tunai (bonus serta insentif), bonus, serta tunjangan.

Penghargaan yang dikasih oleh individu atau organisasi sebagai pengakuan atas prestasi tertentu (Bangun, 2012). Penghargaan, tidak peduli apakah itu bersifat materi atau tidak, tetap menimbulkan kebanggaan bagi mereka yang menerimanya.

2. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan pembagian penghargaan menurut (Ardana, 2011) yaitu:

a. Ikatan Kerjasama

b. Kepuasan Kerja

c. Pengadaan Efektif

d. Motivasi

e. Disiplin

3. Bentuk-Bentuk Penghargaan

Menurut (Purnama, 2015) bentuk-bentuk penghargaan sebagai berikut:

- a. Informasi tentang upah, kenaikan upah, program bonus
- b. Upah diluar gaji, seperti bonus dan cuti tambahan
- c. Hadiah sosial mencakup pujian, senyuman, komentar yang mendukung, isyarat nonverbal, permintaan saran, undangan untuk berkumpul untuk minum kopi atau makan malam, pengakuan resmi, dan plakat dinding.

C. Promosi Jabatan

1. Penjelasan Promosi Jabatan

Promosi jabatan ialah pergeseran ke kedudukan yang lebih tinggi dengan lebih banyak tanggung jawab serta status, biasanya diikuti dengan kenaikan gaji atau kompensasi lainnya (Hasibuan, 2020).

Promosi juga bisa digambarkan sebagai proses pemindahan staf ke kedudukan yang lebih tinggi, dengan lebih banyak tanggung jawab, tugas, serta kewenangan dibandingkan dengan kedudukan sebelumnya (Nitisemito, 2010). Secara sederhana, promosi ialah proses menumbuhkan kedudukan di tempat kerja (Nasution, 2003).

Didasarkan pada pernyataan-pernyataan itu, bisa disimpulkan bahwa perubahan kedudukan ke level yang lebih tinggi ialah tanda promosi jabatan. Tanggung jawab, hak, status, serta kewenangan yang meningkat seiring dengan perubahan itu.

2. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Promosi pada dasarnya adalah naik tangga dari satu tingkat ke tingkat lainnya dengan lebih banyak tanggung jawab, wewenang, dan tugas yang terlibat. Namun, beberapa profesional membagi promosi ke dalam kategori lain, termasuk (Hasibuan, 2020), yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis jabatan berikut:

a. *Promosi sementara (temporary promotion)*

Jenis promosi sementara yang berlangsung singkat yang biasanya digunakan untuk mengisi kedudukan kosong karena pejabat yang bersangkutan sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan. Pegawai yang bersangkutan diangkat untuk sementara untuk melaksanakan tugas jabatan yang bersangkutan.

b. *Promosi tetap (permanent promotion)*

Staf yang mencukupi syarat untuk promosi dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, serta promosi ini tidak berubah.

c. *Promosi kecil (small promotion)*

Menaikkan seorang staf dari kedudukan yang mudah ke kedudukan yang menantang yang membutuhkan keterampilan tertentu namun tidak disertai dengan peningkatan kewenangan, tanggung jawab, serta kompensasi

d. *Promosi kering (dry promotion)*

Jika Seorang staf yang dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan menerima peningkatan gaji atau upah, meskipun mereka akan diberi lebih banyak kewenangan, tanggung jawab, serta pangkat.

Industri menilai orang berlandaskan dua kriteria utama: tingkatan pendidikan serta senioritas.

3. Indikator Promosi Jabatan

Promosi pegawai pada dasarnya dimaksudkan untuk menumbuhkan keyakinan industri untuk meraih tujuan melalui peningkatan jabatan serta kepuasan kerja, yang memungkinkan seorang pegawai untuk membagikan hasil kerja terbaiknya untuk industri. Ada sejumlah kriteria yang bisa digunakan untuk menentukan tingkatan promosi seorang pekerja menurut (Wahyudi, 2010):

1. Kejujuran yang dipunyai

Kejujuran mungkin menjadi syarat untuk promosi di beberapa kedudukan.

Misalnya, di kedudukan seperti keuangan, produksi, serta pemasaran, kejujuran amat penting. Semua pekerja harus jujur, terutama pada bawahannya serta dirinya sendiri. Perjanjian yang dibuat saat menjalani atau mengelola kedudukan ini harus relevan dengan tindakannya. Oleh karena itu, kejujuran dianggap penting untuk memastikan bahwa promosi tidak menjadikan industri merugi karena tenaga kerja yang dipromosikan tidak jujur.

2. Loyalitas

Loyalitas ialah kapabilitas seorang staf untuk bekerja sama, yang berarti bersedia mengorbankan diri sendiri, mengawasi diri sendiri, serta menonjolkan kepentingan diri sendiri. Loyalitas juga melibatkan kesadaran untuk mengabdikan diri terhadap industri. Oleh karena itu, loyalitas atau kesetiaan pada industri tempat bekerja biasanya digunakan sebagai syarat untuk promosi. Ini karena orang yang amat setia bisa mengharapakan tugas yang lebih besar dari orang lain.

3. Tingkatan Pendidikan

Dalam lingkungan kerja saat ini, management industri biasanya membutuhkan tenaga kerja dengan tingkatan pendidikan minimal untuk bisa dipromosikan ke jabatan tertentu. Ini karena diperkirakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih sadar akan potensi pertumbuhan industri di masa depan.

4. Pengalaman kerja/senioritas

Satu dari syarat promosi biasanya ialah pengalaman kerja. Untuk alasan ini, staf senior dianggap memiliki lebih banyak pengalaman daripada staf junior. Akibatnya, staf yang bersangkutan diharapkan memiliki keterampilan, ide, serta keterampilan management yang lebih baik. Pengalaman akan menolong menumbuhkan kapabilitas seseorang sehingga staf tetap betah bekerja di industri serta mungkin dipromosikan.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Riset berikut mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis riset deskriptif. Pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang bersifat objektif meliputi penghimpunan serta analisa data serta mempergunakan metode pengujian statistik (Sekaran & Bougie, 2017). Riset kuantitatif ialah proses melihat hubungan antara variabel untuk mengevaluasi teori-teori tertentu. Pada umumnya, variable-variable ini dihitung dengan mempergunakan instrumen riset sehingga data yang diperoleh bersifat numerik serta dapat dianalisa mempergunakan metode statistik.

(Sugiyono, 2019) menjabarkan bahwa riset deskriptif ialah sebuah metode yang punya tujuan untuk membagikan gambaran atau penjelasan tentang objek yang sedang diamati. Perihal berikut dilaksanakan berlandaskan data atau sampel yang diperoleh apa terdapatnya, tanpa membuat kesimpulan umum.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang berikut ini dilakukan di PT. Anugerah Pangan Lestari, yang terletak di Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520 di Jl. Kebagusan, Ps. Minggu, Jakarta Selatan, DWB Tower, yang sebelumnya dikenal sebagai Oleos 2. Studi berikut akan dilaksanakan dari Maret hingga Mei 2024, dengan durasi tiga bulan.

C. Variable dan Definisi Oprasional

1. Variable mengacu konsep yang menggambarkan sifat serta subjek riset serta dapat beraneka ragam secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam riset berikut variable yang digunakan yaitu:

- a. Variable tidak terikat yaitu variable yang memengaruhi atau menjadi penyebab terdapatnya perubahan atau munculnya variable terikat. Dalam riset berikut, variable bebas atau tidak terikat yang digunakan ialah penghargaan serta promosi jabatan.
 - b. Variable terikat yaitu variable yang menjadi pengaruh atau akibat dari variable tidak terikat atau bebas. Dalam riset berikut, variable terikat yang digunakan ialah kinerja staf
2. Menurut (Arikunto, 2016) menjabarkan Definisi operasional ialah penjelasan mengenai variable secara operasional berlandaskan karakteristik yang bisa diamati. Perihal berikut memungkinkan peneliti untuk menjalankan observasi atau pengukuran yang ditelaah pada objek atau fenomena yang ditelaah. Variable yang digunakan dalam riset berikut ialah penghargaan (X1) serta promosi jabatan (X2) sementara variable terikatnya ialah Kinerja Staf (Y) ialah variable yang dipengaruhi variable lain.

D. Jenis Sumber Data

1. Penelitian ini memakai data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber, seperti catatan industri yang mencakup topik-topik seperti struktur organisasi, sejarah perkembangan industri, dan topik penelitian lainnya. (Sugiyono, 2019). Data primer riset berikut diperoleh dengan wawancara langsung terhadap staf atau didapatkan dari tanggapan responden pada penyebaran dari kuisisioner.
 - b. Informasi yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan studi dari literatur, jurnal, dan sumber relevan lainnya dikenal sebagai data sekunder. (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan dalam riset berikut berasal dari buku, majalah, media internet untuk memperoleh informasi serta data yang dibutuhkan.

E. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019). Populasi adalah kategori untuk generalisasi yang terdiri dari item atau orang yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk analisis dan temuan lebih lanjut. Populasi penelitian ini terdiri dari semua 35 karyawan PT. Anugerah Pangan Lestari selama bulan Februari dan April 2024.

F. Uji Data dan Istrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah instrument yang bisa digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus dihitung (Sugiyono, 2019). Ini menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang dikumpulkan peneliti untuk menentukan validitas suatu barang dan data aktual yang terjadi pada objek tersebut. Jika nilai r yang diperkirakan dari suatu variabel lebih tinggi daripada nilai yang ada di tabel, maka dianggap valid. Sebuah program digunakan untuk membantu menghitung uji validitas ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Kepercayaan publik dipengaruhi oleh keandalan. Keandalan daftar kuesioner dapat diukur menggunakan instrumen ini, yang juga berfungsi sebagai indikator dari faktor-faktor yang sedang diteliti. Sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Sebuah program digunakan untuk membantu menghitung uji ketergantungan ini.

3. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah serangkaian pengujian statistik yang dilaksanakan sebelum atau sebagai bagian dari analisa data untuk memeriksa

apakah data mencukupi asumsi-asumsi yang mendasari banyak teknik statistik parametrik. Untuk memastikan apakah model regresi yang dihasilkan mampu menghasilkan estimator linier berkualitas tinggi, pengujian asumsi tradisional adalah hal yang diperlukan. Untuk memastikan bahwa data sampel yang diproses secara akurat mewakili total populasi, tes-tes ini dilakukan.

1. Uji Normalitas

Sebuah teknik statistik yang disebut teknik Normalitas digunakan untuk menentukan distribusi suatu dataset. Tujuan dari tes ini adalah untuk menentukan apakah data dari setiap variabel terdistribusi secara normal atau tidak. (Priyatno, 2017). Normalitas data sangat penting karena dianggap mewakili populasi. Selanjutnya, verifikasi normalitas menggunakan protokol uji Kolmogorov-Smirnov. menerapkan kriteria yang menentukan bahwa data tidak terdistribusi normal jika $\text{sig} < 0,05$ dan terdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$.

2. Uji Multikolonelartitas

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, seseorang dapat melakukan uji multikolonelartitas. (Widana & Muliani, 2020). Menurut hasil tes ini, multikolonelartitas tidak ada jika nilai toleransi lebih besar dari 0,01 atau nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi berbeda antara pengamatan, seseorang dapat menggunakan Uji Heteroskedastisitas. Variansi residual yang konsisten di seluruh pengamatan disebut sebagai homoskedastisitas. Salah satu metode untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan memplot nilai prediksi dari variabel dependen (ZPRED) terhadap residualnya. (SRESID). Ketika terdapat pola tertentu, titik-titik tersebut menciptakan pola yang teratur, heteroskedastisitas muncul. (broadening, wavy, then contracting). Sebaliknya, jika tidak ada pola yang dapat dikenali dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ada. (Ningsih & Dukalang, 2019).

4. Uji T (Uji Parsial)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan melalui uji t parsial. Data penelitian penulis didiagnosis dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel Koefisien menampilkan SPSS 25, sebuah program yang digunakan untuk membantu penerapan uji t. (Imam Ghozali, 2018).

5. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) Di sini, uji F bertujuan untuk menentukan apakah efek gabungan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. $\alpha = 0,05$ adalah tingkat signifikansi yang digunakan untuk menentukan pengaruh simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi R²

Derajat di mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi. (R²). efek model simultan dalam regresi terhadap hasil analisis varians dari variabel yang terjerat. Alatnya adalah ANOVA. Rentang nilai R² yang dihitung adalah dari 0 hingga 1. Ketika nilai R² mendekati 0, itu menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh model, atau ada sedikit pengaruh dari semua faktor independen terhadap hasil variabel dependen. Di sisi lain, jika

hasil R2 meningkat (melebihi satu), itu menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap hasil variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Anugerah Pangan Lestari ialah industri yang beroperasi di sektor pemasaran umum, terutama di produk pertanian serta turunannya. PT. Anugerah Pangan Lestari ialah pakar ritel, layanan makanan, serta merek sendiri. Industri mengkhususkannya dalam pemasaran grosir makanan premium untuk pengecer bahan makanan serta operator layanan makanan. Produk yang diproduksi berkembang dari daging kerbau, susu, daging sapi, ikan, unggas, sayuran segar, serta produk makanan beku. Industri saat ini menjadi agen tunggal untuk penjualan produk yang diproduksi oleh PT. MLI ke hotel serta restoran. Sumber daya manusia ialah modal awal yang dipunyai industri yang memegang kedudukan penting dalam kesuksesan untuk menjadikan PT. Anugerah Pangan Lestari sebagai industri yang selalu membagikan layanan terbaik. PT. Anugerah Pangan Lestari yang berlokasi di DWB Tower d/h Oleos 2, Jl. Kebagusan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520.

1) Visi Industri

PT. Anugerah Pangan Lestari menjadi industri teratas di sektor *supply chain* serta *trading service*, terkhusus perhotelan.

2) Misi Industri

PT. Anugerah Pangan Lestari bisamembagikan produk dengan kualitas terbaik yang mencukupi keperluan serta harapan pelanggan secara konsisten

B. Karakteristik Responden

35 karyawan PT. Anugerah Pangan Lestari diberikan kuesioner untuk diisi guna melakukan penelitian yang berikutnya. Sifat-sifat para peserta sangat membantu dalam menggambarkan mereka sesuai dengan sampel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Kualitas para responden ini dimaksudkan untuk menjadi representasi dari item-item yang akan dijadikan sampel dalam penelitian yang akan datang. Data jenis kelamin dan durasi pekerjaan dari bagian identitas digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden. Untuk menjelaskan atribut dari responden yang bersangkutan, tabel berikut yang mencakup data responden akan disediakan:

a. Tabel 1

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	24	68,57%
Perempuan	11	31,42%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 1 Dapat diamati bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 24, atau 68,57% dari seluruh responden, sementara jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 11, atau 31,42% dari seluruh responden. Dengan demikian, jumlah respons yang dilaporkan secara frekuentif dikategorikan sebagai laki-laki.

b. Tabel 2

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-2 tahun	18	51,42%
3-4 tahun	16	45,71%

5-6 tahun	1	2,8%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 2 diatas bisa diketahui bahwa jumlah responden dari lama bekerja 1-2 tahun yaitu diangka 18 orang (51,42% dari hasil keseluruhan hasil responden) lalu untuk lama bekerja 3-4 tahun yaitu diangka 16 orang (45,71% dari keseluruhan responden) untuk lama bekerja 5-6 tahun yaitu diangka 1 orang (2,8% dari hasil keseluruhan hasil responden). Jadi jumlah terbanyak berlandaskan responden yaitu dengan lama bekerja 1-2 tahun.

C. Uji Validitas

a. Tabel 3

Hasil Uji Validitas Penghargaan (X1)

Item	R-hitung	R-table	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,692	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X1.2	0,446	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X1.3	0,472	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X1.4	0,617	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X1.5	0,612	0,334	Rhitung>Rtable	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

b. Tabel 4

Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X2)

Item	R-hitung	R-table	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,675	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.2	0,690	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.3	0,465	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.4	0,483	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.5	0,568	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.6	0,398	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.7	0,462	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
X2.8	0,437	0,334	Rhitung>Rtable	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

c. Tabel 5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R-hitung	R-table	Kriteria	Keterangan
Y1	0,499	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y2	0,631	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y3	0,461	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y4	0,410	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y5	0,583	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y6	0,604	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y7	0,567	0,334	Rhitung>Rtable	Valid
Y8	0,540	0,334	Rhitung>Rtable	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

D. Uji Reliabilitas

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Penghargaan (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja Staf (Y)	0,643	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

(Sujarweni, 2014) menyatakan bahwa sebuah hipotesis dianggap dapat diandalkan jika koefisien Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,60. Tabel 6 menunjukkan bahwa pekerjaan staf (y), promosi departemen (x2), dan pembayaran variabel (x1) semuanya memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, kuesioner riset berikut dapat dikatakan dapat diandalkan.

E. Uji Normalitas

Table 7

Hasil Uji Normalitas One Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b} :	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,91547761
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,075
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan hasil uji normalitas pada Tabel 7, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya kurang dari 0,05, atau sekitar 0,200. Berikut ini menggambarkan bagaimana data dalam riset berikut terdistribusi secara normal.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 8

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,593	1,720		18,372	,000		
	x1	,284	,040	,772	7,098	,000	,735	1,360
	X2.1	-,419	,049	-,930	-8,546	,000	,735	1,360

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

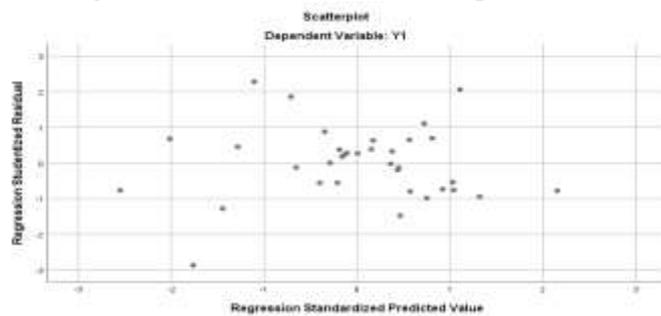
Berlandaskan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 8 bisa terlihat bahwa riset berikut terbebas dari multikoloneritas karena memiliki nilai Tolerance $\geq 0,1$

yaitu sebanyak 0,735 serta nilai VIF ≤ 10 yaitu sebanyak 1.360. Maka bisadi katakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variable dalam riset berikut.

G. Uji Heteroskedastisitas

a. Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Output SPSS Versi 29

Distribusi acak dari titik-titik dalam gambar 4.1, baik di atas maupun di bawah garis nol, menunjukkan bahwa model regresi berganda tidak mengandung heteroskedastisitas. Titik-titik ini tidak sesuai dengan jajak pendapat saat ini. Kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini bekerja dengan baik untuk memastikan bahwa pekerjaan anggota staf terkait dengan variabel-variabel yang mempengaruhi mereka, terutama pelatihan dan gaji.

b. Tabel 9

Uji Heterokedastisitas Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,453	1,088		,416	,680
	x1	-,017	,025	-,140	-,691	,495
	X2.1	,031	,031	,202	,996	,327

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 29

Berlandaskan hasil pengujian Glesjer pada tabel 9 menunjukkan data pada variable Penghargaan (X1) memperoleh nilai sig. 0,495. Sementara nilai signifikan pada variable Promosi Jabatan (X2) yaitu sebanyak 0,327. Sesuai dengan yang berikut, hasil uji heteroskedastisitas ($\alpha > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang teramati pada variabel independen, yaitu Promosi Jabatan (X2) dan Penghargaan. (X1).

H. Uji T (Uji Parsial)

a. Tabel 10

Coefficients					
Model	Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardize d coefficients beta	t	Sig.
1	(Constant)	31,593		18,372	,000
		1,720			

Penghargaan	,284	,040	,772	7,098	,000
Promosi Jabatan	-,419	,049	-,930	-8,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti(2024)

Pengaruh Penghargaan (X1) pada kinerja staf (Y)

Ho: Penghargaan tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja staf PT. Anugerah Pangan Lestari

Ha: Penghargaan punya pengaruh signifikan pada kinerja staf PT. Anugerah Pangan Lestari

Berlandaskan tabel 10 diperoleh bahwa jika probabilitas signifikansi pada variable Penghargaan ialah sebanyak $0,000 < 0,05$ maka sehingga bisadikatakan variable signifikan, Maka, bisadisimpulkan bahwa **Ha diterima** yang berarti **Penghargaan berpengaruh signifikan** pada Kinerja Staf PT. Anugerah Pangan Lestari.

Pengaruh Promosi Jabatan (X2) pada kinerja staf (Y)

Ho: Kinerja karyawan PT. Anugerah Pangan Lestari tidak terpengaruh secara signifikan oleh promosi jabatan.

Ha: Di PT. Anugerah Pangan Lestari, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan.

Ditemukan bahwa variabel Promosi Jabatan mungkin dianggap signifikan jika probabilitas signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima, yang menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Pangan Lestari.

I. Uji F (Simultan)

Tabel 11

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	73,862		36,931		
	Residual	28,495		,890		
	Total	102,358				

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Staf)
b. Predictors: (Constant), X2 (Promosi Jabatan), X1 (Penghargaan)

Sumber: Data Diolah Peneliti(2024)

Kita dapat menyimpulkan bahwa:

a. F yang dihitung $41,473 > F$ tabel 3,29, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima berdasarkan nilai F yang dihitung pada Tabel 11 sebesar 41,473 dengan nilai signifikansi,000.

b. Karena $0,000 < 0,05$ adalah signifikan, Ho tidak berlaku dan Ha diterima.

Berdasarkan data yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa H_a mendukung, menunjukkan bahwa promosi dan penghargaan keduanya secara signifikan meningkatkan kinerja staf di PT. Anugerah Pangan Lestari.

J. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849	,722	,704	,94365
a. Predictors: (Constant), X2 (Promosi Jabatan), X1 (Penghargaan)				

Sumber: Data Diolah Peneliti(2024)

Table 4.17 menunjukkan bahwa variable Kinerja Staf bisa dijelaskan oleh variable Penghargaan serta Promosi Jabatan memiliki nilai adjusted R square sebanyak 0,704 atau 70,4%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ditelaah dalam riset berikut.

K. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Riset berikut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penghargaan pada Kinerja Staf secara parsial. Bisa diketahui menunjukkan bahwa thitung 7,098 dengan tingkatan signifikansi pada variable Penghargaan ialah sebanyak $0,000 < 0,05$ sehingga bisa dikatakan variable signifikan dengan arah positif. Maka, bisa disimpulkan bahwa H_a diterima sementara H_0 ditolak yang berarti Penghargaan punya pengaruh positif signifikan pada Kinerja Staf pada PT. Anugerah Pangan Lestari. Ini berarti jika Penghargaan menghadapi kenaikan maka Kinerja Staf juga akan menghadapi kenaikan, begitu pun sebaliknya jika Penghargaan menghadapi pengurangan maka Kinerja Staf pun akan turun.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Riset berikut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan pada Kinerja Staf secara parsial. Bisa diketahui menunjukkan bahwa thitung -8,546 dengan tingkatan signifikansi pada variable Promosi Jabatan ialah sebanyak $0,000 < 0,05$ sehingga bisa dikatakan variable signifikan dengan arah negatif. Maka, bisa disimpulkan bahwa H_a diterima sementara H_0 ditolak yang berarti Promosi Jabatan punya pengaruh negatif signifikan pada Kinerja Staf pada PT. Anugerah Pangan Lestari. Ini berarti jika Promosi Jabatan menghadapi kenaikan maka Kinerja Staf akan menghadapi pengurangan. Perihal berikut mengacu pada responden staf PT. Anugerah Pangan Lestari yang mana dari 35 responden, terdapat rata-rata nilai terendah diangka 3,65 pada pernyataan "saya mampu memimpin serta membimbing orang lain dalam pekerjaan mereka". Yang maknanya lama bekerja belum mampu memimpin, padahal di industri ini promosi jabatan antara lain diketahui dari lama bekerja. Seharusnya industri melihat dari hasil kerja staf karena faktanya senior juga belum bisa membimbing atau mengarahkan yang juniornya. Bahkan pernyataan "saya dengan senang hati mengarahkan staf dalam bekerja" mendapat nilai rata-rata 4,14. Yang maknanya

berlandaskan kompetensi atau kapabilitas bukan lama bekerja untuk promosi jabatan.

3. Pengaruh Penghargaan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan nilai F hitung yang diperoleh ialah $41.473 > 3,29$ serta signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$, maka bisadisimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, maknanya Penghargaan serta Promosi Jabatan secara simultan punya pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Staf PT. Anugerah Pangan Lestari. Penghargaan serta promosi jabatan memiliki hubungan yang erat pada kinerja staf. Dengan penghargaan yang relevan dengan interval waktu yang ditentukan serta pembagian promosi jabatan yang baik maka staf akan senang, nyaman, serta merasa dihargai oleh industri, sehingga itu akan menumbuhkan kinerja dari industri itu.

Hasil analisa ini menampilkan korelevanan dengan hipotesis riset yang dimana kinerja staf dipengaruhi oleh kedua variable yang ditelaah, yaitu variable penghargaan serta promosi jabatan. Hasil pengujian regresi linear berganda menampilkan bahwa angka koefisien determinansi (adjusted R 2) yang dijelaskan dalam table 4.17 menampilkan bahwa variable kinerja staf bisadijelaskan oleh variable penghargaan serta promosi jabatan memiliki nilai Adjusted R Square sebanyak 0,704 atau 70,4%. Sementara sisanya ialah pengaruh variable lain yang tidak ditelaah dalam riset berikut.

L. Implikasi Manajerial

Pengembangan Sistem Penghargaan, berlandaskan temuan riset, manajer bisamengembangkan atau memerbarui sistem penghargaan yang lebih efektif untuk menghargai kontribusi staf yang berkinerja tinggi. Ini bisameliputi penghargaan finansial atau nonfinansial, penambahan cuti, pengakuan formal.

Kebijakan Promosi, menyediakan pedoman yang lebih jelas atau kriteria yang lebih terstruktur untuk promosi jabatan. Temuan riset bisamenolong dalam menetapkan kriteria yang lebih objektif serta transparan untuk penilaian kinerja serta kualifikasi yang mencukupi syarat untuk promosi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

- a. Variable Penghargaan serta Promosi Jabatan secara simultan punya pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Staf PT. Anugerah Pangan Lestari. Perihal berikut didukung oleh nilai F hitung sebanyak 41.473 yang lebih besar dari nilai F table sebanyak 3,30 serta tingkatan signifikansi sebanyak 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05).
- b. Variable Penghargaan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Staf. Hasil analisa menunjukkan bahwa tingkatan signifikansi pada variable Penghargaan ialah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Ini menandakan bahwa variable itu signifikan secara statistik.
- c. Variable Promosi Jabatan memiliki pengaruh negatif serta signifikan pada Kinerja Staf. Hasil analisa menunjukkan bahwa thitung $-8,546$ dengan tingkatan signifikansi pada variable Promosi Jabatan ialah sebanyak $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Ini menandakan bahwa variable itu signifikan secara statistik.

2. SARAN

- a. Industri telah bagus mengimplementasikan penghargaan hanya saja sistemnya lebih diperbaiki atau membuat penghargaan yang tidak dibarengi dengan penggajian.

- b. Pihak industri juga diharapkan industri tetap mengimplementasikan pembagian penghargaan serta promosi jabatan relevan dengan kuantitas yang dihasilkan supaya staf memaksimalkan kompetensi kerjanya sehingga tujuan industri bisamudah untuk dicapai.
- c. Pihak industri untuk mengimplementasikan kriteria promosi jabatan harus lebih diperhatikan lagi, seperti staf yang berprestasi mendapatkan kesempatan yang sama besarnya dengan staf yang berpendidikan tinggi atau lama bekerja staf dalam industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Affanddy, M. R. (2018). Perencanaan Strategi Pemasaran Perhiasan Imitasi Dengan Metode Analisis Swot dan Analytical Hierarchy Process. *Matrik : Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 18(1).
- Ainy, W. N. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Probolinggo*. Universitas Panca Marga.
- Ardana, I. K. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, N., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 9.
- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jennifer, Syawaluddin, Putra, A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3).
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: a Scientist Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *JRKA*, 18.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja

Rosdakarya.

- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Mulyasa. (2009). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasution. (2003). *Perencanaan dan Pengendalian Prodksi*. Gamawidya.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). *Penerapan Metode Succesiv Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. IAIN.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Prenada Media Group.
- Nur Hidayah, R., Kustiyah, E., & Hartono, S. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan , Kompetensi, Dan Insentif Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Edunomika*, 8.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*.
- Purnama. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya*. Universitas Wijaya Putra.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Widana, & Muliani. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.
- Zaoso, S., & Mokhtar, F. (2014). *Motivation and Its Relation to the Organizational Loyalty of the Staff of the Municipality of the Hostel in Nakhrat*. University of Qasdi Mrabah and Darma.