

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. PATRA JASA KOTA PALEMBANG

Imam Suroso, Indah Mawarni, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Zein Ghozali
imam_suroso@unisti.ac.id, indahmawarni@unisti.ac.id, aras_tulip@unisti.ac.id,
tutikpebrianti@yahoo.co.id, zein_ghozali@unisti.ac.id

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence employee performance appraisal has on promotion at PT.Patra Jasa Palembang City. This study used a survey method (questionnaire). the sample in this study amounted to 30 people. Based on the results of the product moment correlation test for the job performance appraisal variable (X) for promotion (Y), a correlation coefficient value of 0.745 was obtained and based on the guidelines for interpreting the correlation coefficient, it was included in the strong category. This means that the work performance appraisal variable has a strong influence on promotion at PT.Patra Jasa Palembang City. So it can be concluded that the work performance appraisal variable has a significant effect on promotion. Based on the results of the Determination Coefficient Test (R), it can be seen that the influence of the work performance appraisal variable on promotion is 0.555 or 55.5%, while the remaining 44.5% is influenced by other factors. It can be concluded that work performance appraisal has an effect on promotion at PT.Patra Jasa Palembang City.

Keywords: employee performance appraisal, job promotion

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target promosi.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Menurut Bangsawan (2017: 1) Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli sebagai berikut:

Hasibuan (2003; 93), prestasi kerja adalah “salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefenisikan penilaian

prestasi kerja sebagai “proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang”.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Adapun pengertian promosi jabatan dari ahli antara lain: Menurut Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah “pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”. Sementara itu menurut Mathis dan Jacson (2006:11) mendefenisikan promosi adalah “perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

PT. Patra Jasa dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset utama bagi PT. Patra Jasa mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing. PT. Patra Jasa juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja. PT. Patra Jasa juga memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk unggulan.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Patra Jasa Kota Palembang”.

2. TELAAH TEORI

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna menembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Menurut Sikula (2015: 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Yoder (2015: 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013: 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Dari beberapa pengertian penilai prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010;315) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi, khususnya manajemen SDM yaitu:

1. Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk prestasi kerja yang lalu.
3. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
4. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal pribadi lainnya.
5. Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibun (2003; 95), yaitu:

1. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.
2. Kejujuran.
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas.
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.
5. Kerja sama
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian.
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
8. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan.

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

10. Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil dari bawahannya.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009; 169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Kal (2007; 74) keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan formalnya.
2. Pengalaman kerjanya.
3. Sikap atasannya.
4. Prestasi kerjanya.
5. Adanya lowongan jabatan,
6. Produktivitas kerja dan sebagainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006; 11). "promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi".

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.

3. Terdapat kolerasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Indikator Promosi Jabatan

Malayu S.P. Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa indikator karyawan yang dapat dipromosikan antara lain:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. Kerja sama

Karyawan dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan

5. Kecakapan

Karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik

6. Loyalitas

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

7. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya

Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Irsanti Abbas (2005) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Sedangkan koefisien determinasi adalah 0,86. Hal ini menunjukkan bahwa 86% promosi jabatan ditentukan oleh penilaian prestasi kerja dan 14% oleh faktor lain. Indikator penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari 4 hal yaitu, kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggungjawab, maka keempat penilaian inilah yang akan menjadi acuan dalam penulisan ini.

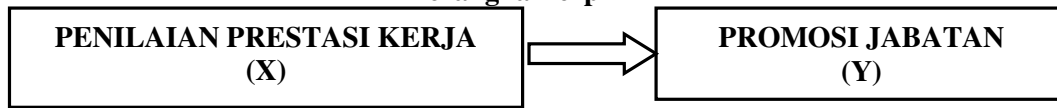
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muh.Fadly Syafaat (2009), mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Menyatakan bahwa hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan, yang ditunjukkan oleh angka kolerasi sebesar 0,768. Tanda positif berarti, jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus, maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan hasil determinasi (R^2) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa promosi jabatan PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar sebesar 59% dipengaruhi penilaian prestasi kerja dan 41% dipengaruhi faktor lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Marganto (2011) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Sermani Steel Makassar menyatakan bahwa hasil perhitungan regresi yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 85,429 dengan nilai signifikansi 0.000 untuk variabel penilaian prestasi kerja dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 ini berarti nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0.05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan sebesar 75.30% promosi jabatan karyawan pada PT. Sermani Steel dipengaruhi oleh variabel penilaian prestasi kerja. Jadi dapat disimpulkan ada hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Sermani Steel Makassar keduanya memiliki hubungan timbal balik.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan ruang lingkup penelitian membahas pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PT. Patra Jasa kota Palembang.

3.2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

| No. | Variabel | Indikator | Skala |
|-----|------------------------------|--|--------|
| 1. | Penilaian Prestasi Kerja (X) | 1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerja Sama 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Prakarsa 9. Kecakapan 10. Tanggung Jawab Sumber: Malayu S.P. Hasibuan (2003;95) | Likert |
| 2. | Promosi Jabatan (Y) | 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan Sumber: Malayu S.P. Hasibuan (2014) | Likert |

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Patra Jasa Kota Palembang yang berjumlah 30 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 67), untuk menentukan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini yaitu menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%. Dikarenakan populasi dalam penelitian sebanyak 30 orang dengan taraf 5% sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 pegawai.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original lewat kuisioner pada karyawan pada pada PT. Patra Jasa kota Palembang.

Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada objek yang sudah penulis tentukan yaitu PT. Patra Jasa Palembang yang beralamat di JL. Jendral A.Yani Kelurahan No.1247, Kelurahan 14 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu II, Kota Palembang

Teknik Analisis

Analisis Korelasi Product Moment

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Maka penulis menggunakan teknik analisis regresi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

x = nilai X - \bar{X}

y = nilai Y - \bar{Y}

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel, nilai koefisiensi determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen. Dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa jumlah responden penelitian ini sebanyak 28 orang. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 13 | 46,4% |
| Perempuan | 15 | 53,6% |
| Total | 28 | 100% |

Sumber: data primer diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 2 diatas Responden dalam penelitian ini didominasi pada jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 15 orang dengan prosentase 53,6% dan responden yang sedikit berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 13 orang dengan prosentase 46,4%

2) Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | SMA/SMK/MA | 10 | 35,7% |
| 2 | S1 | 18 | 64,3% |
| | Total | 28 | 100% |

Sumber: data primer diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan table 3 diatas Responden dalam penelitian ini didominasi pada pendidikan S1 yakni sebanyak 18 orang dengan prosentase 64,3% dan yang paling sedikit responden yang diambil pendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 10 orang dengan prosentase 35,7%

3) Berdasarkan Usia

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Tingkat Usia | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | 20 - 30 Tahun | 20 | 71,4% |
| 2 | 31 - 40 Tahun | 6 | 21,5% |
| 3 | > 40 Tahun | 2 | 7,1% |
| | Total | 28 | 100% |

Sumber: data primer diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4 diatas Responden dalam penelitian ini didominasi pada usia 20 - 30 tahun karna memiliki jumlah reponden sebanyak 20 orang dengan prosentase 71,4% dan yang paling sedikit responden yang berusia >40 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 7,1%.

4) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|----|--------------|--------|------------|
| 1 | 1 - 5 Tahun | 20 | 71,4% |
| 2 | 6 - 10 Tahun | 6 | 21,5% |
| 3 | > 10 Tahun | 2 | 7,1% |
| | Total | 28 | 100% |

Sumber: data primer diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 5 diatas Responden dalam penelitian ini didominasi pada masa kerja 1 - 5 tahun yakni sebanyak 20 orang dengan prosentase 71,4% dan yang paling sedikit responden yang paling sedikit berdasarkan lama bekerja selama >10 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 7,1%.

Pengujian Hipotesis

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan. Pada bagian ini juga ditunjang oleh konsep teori berdasarkan teoriti manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada karyawan tentang penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan penulis menguraikan pada tabel dibawah ini.

Hasil Jawaban Responden Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

Tabel 6
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Mampu Memelihara Instansi Yang Dipercayakan Kepadanya

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 39,3% |
| 2 | Setuju | 14 | 50% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| | Jumlah | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 6 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang mampu memelihara instansi yang dipercayakan kepadanya terdapat 11 atau 39,3% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 14 atau 50% karyawan menjawab setuju dan 3 atau 10,7% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan akan menilai karyawan yang mampu memelihara instansi yang dipercayakan kepadanya untuk pertimbangan ketika ada promosi jabatan disuatu perusahaan.

Tabel 7
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Melakukan Penilaian Terhadap Kejujuran Karyawan Di Perusahaan Ini

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 35,7% |
| 2 | Setuju | 17 | 60,7% |
| 3 | Ragu-Ragu | 1 | 3,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 7 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan melakukan penilaian terhadap kejujuran karyawan di perusahaan ini terdapat 10 atau 35,7% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 17 atau 60,7% karyawan menjawab setuju dan 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan akan melakukan penilaian terhadap kejujuran karyawan di perusahaan untuk menaikkan jabatan di perusahaan.

Tabel 8
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 35,7% |
| 2 | Setuju | 15 | 53,6% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 8 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu terdapat 10 atau 35,7% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 15 atau 53,6% karyawan menjawab setuju dan 3 atau 10,7% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan akan menilai karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 9
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Melakukan Penilaian Terhadap Kreativitas Imajinasi Karyawan Di Perusahaan Ini

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 14 | 50% |
| 2 | Setuju | 11 | 39,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 9 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan melakukan penilaian terhadap kreativitas imajinasi karyawan di perusahaan terdapat 14 atau 50% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 11 atau 39,3% karyawan menjawab setuju dan 3 atau 10,7% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan akan melakukan penilaian terhadap kreativitas imajinasi karyawan di perusahaan untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 10
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Mampu Bekerja Sama Sesama Rekan Kerja Yang Lain

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 32,2% |
| 2 | Setuju | 16 | 57,1% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 10 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang mampu bekerja sama sesama rekan kerja yang lain terdapat 9 atau 32,2% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 16 atau 57,1% karyawan menjawab setuju dan 3 atau 10,7% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai karyawan yang mampu bekerja sama sesama rekan kerja yang lain untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 11
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Melakukan Penilaian Hubungan Atasan Terhadap Bawahan Di Perusahaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 28,6% |
| 2 | Setuju | 17 | 60,7% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 11 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan melakukan penilaian hubungan atasan terhadap bawahan di perusahaan terdapat 8 atau 28,6% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 17 atau 60,7% karyawan menjawab setuju dan 3 atau 10,7% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan melakukan penilaian hubungan atasan terhadap bawahan di perusahaan untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 12
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Kepribadian Karyawan Di Perusahaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 32,2% |
| 2 | Setuju | 17 | 60,7% |
| 3 | Ragu-Ragu | 2 | 7,1% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 12 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai kepribadian karyawan di perusahaan terdapat 9 atau 32,2% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 17 atau 60,7% karyawan menjawab setuju dan 2 atau 7,1% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai kepribadian karyawan di perusahaan untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 13
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Mampu Menyelesaikan Masalah Dengan Baik Di Perusahaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 35,7% |

| | | | |
|--------|---------------------|----|-------|
| 2 | Setuju | 16 | 57,2% |
| 3 | Ragu-Ragu | 2 | 7,1% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 13 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelesaikan masalah dengan baik di perusahaan terdapat 10 atau 35,7% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 16 atau 57,2% karyawan menjawab setuju dan 2 atau 7,1% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelesaikan masalah dengan baik di perusahaan untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 14
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Mampu Menyelaraskan Kebijakan Di Perusahaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 53,6% |
| 2 | Setuju | 11 | 39,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 2 | 7,1% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 14 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelaraskan kebijaksanaan di perusahaan terdapat 15 atau 53,6% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 11 atau 39,3% karyawan menjawab setuju dan 2 atau 7,1% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai karyawan yang mampu menyelaraskan kebijaksanaan di perusahaan untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Tabel 15
Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Karyawan Yang Mampu Mempertanggungjawabkan Tugas Yang Diberikan kepadanya

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 35,7% |
| 2 | Setuju | 18 | 64,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 0 | 0,00% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 15 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai karyawan yang mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya terdapat 10 atau 35,7% karyawan menjawab sangat setuju, dan 18 atau 64,3% karyawan menjawab setuju. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai karyawan yang mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya untuk menaikkan jabatan karyawan/pegawai.

Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 16
Tanggapan Pernyataan Kejujuran Adalah Salah Satu Faktor Dalam Pertimbangan Promosi Jabatan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 60,7% |
| 2 | Setuju | 10 | 35,7% |
| 3 | Ragu-Ragu | 1 | 3,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |

| | | | |
|--------|---------------------|----|-------|
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 16 diatas tentang tanggapan pernyataan Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan terdapat 17 atau 60,7% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 10 atau 35,7% karyawan menjawab setuju dan 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan disuatu perusahaan.

Tabel 17

Tanggapan Pernyataan Promosi Jabatan Berasaskan Kepercayaan Terhadap Kecakapan Karyawan Dalam Melaksanakan Tugas-Tugasnya

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 67,8% |
| 2 | Setuju | 9 | 32,2% |
| 3 | Ragu-Ragu | 0 | 0,00% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 17 diatas tentang tanggapan pernyataan Promosi jabatan berasaskan kepercayaan terhadap kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya terdapat 19 atau 67,8% karyawan menjawab sangat setuju, dan 9 atau 32,2% karyawan menjawab setuju. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Promosi jabatan berasaskan kepercayaan terhadap kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan.

Tabel 18

Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Pegawai Yang Selalu Patuh Dan Taat Terhadap Peraturan Perusahaan.

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 39,3% |
| 2 | Setuju | 15 | 53,5% |
| 3 | Ragu-Ragu | 1 | 3,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 3,6% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 18 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai pegawai yang selalu patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan terdapat 11 atau 39,3% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 15 atau 53,5% karyawan menjawab setuju, 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 atau 3,6%. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai pegawai yang selalu patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 19

Tanggapan Pernyataan Perusahaan Menilai Pegawai Yang Masa Kerja Nya Paling Lama Karna Yang Paling Lama Bekerja Artinya Pegawai Tersebut Setia Kepada Perusahaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 53,5% |
| 2 | Setuju | 11 | 39,3% |
| 3 | Ragu-Ragu | 2 | 7,2% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 19 diatas tentang tanggapan pernyataan Perusahaan menilai pegawai yang masa kerja nya paling lama karna yang paling lama bekerja artinya pegawai tersebut setia kepada perusahaan terdapat 15 atau 53,5% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 11 atau 39,3% karyawan menjawab setuju dan 2 atau 7,2% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Perusahaan menilai pegawai yang masa kerja nya paling lama untuk dinaikan jabatan nya karna yang paling lama bekerja artinya pegawai tersebut setia kepada perusahaan.

Tabel 20

Tanggapan Pernyataan Manajer Selalu Memperhatikan Pegawai Yang Akan Dipromosikan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 53,5% |
| 2 | Setuju | 12 | 42,9% |
| 3 | Ragu-Ragu | 1 | 3,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 20 diatas tentang tanggapan pernyataan Manajer selalu memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 15 atau 53,5% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 12 atau 42,9% karyawan menjawab setuju dan 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Manajer selalu memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikannya.

Tabel 21

Tanggapan Pernyataan Pegawai Ditempatkan Pada Jabatan Yang Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 60,7% |
| 2 | Setuju | 8 | 28,6% |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 | 10,7% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 21 diatas tentang tanggapan pernyataan Pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan terdapat 17 atau 60,7% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 8 atau 28,6% karyawan menjawab setuju dan 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Pegawai akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Tabel 22

Tanggapan pernyataan Instansi menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 46,4% |
| 2 | Setuju | 13 | 46,4% |
| 3 | Ragu-Ragu | 2 | 7,2% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 22 diatas tentang tanggapan pernyataan Instansi menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan terdapat 13 atau 46,4% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 13 atau 46,4% karyawan menjawab setuju dan 2 atau 7,2% karyawan menjawab ragu-ragu.

Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya perusahaan/instansi menetapkan pengalaman karyawan/pegawai nya sebagai syarat dalam promosi jabatan.

Tabel 23

Tanggapan Pernyataan Pegawai Yang Berpengalaman Diprioritaskan Untuk Dipromosikan Semakin Banyaknya Pengalaman Maka Perusahaan Akan Mempromosikan Pegawai Tersebut

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 64,2% |
| 2 | Setuju | 9 | 32,2% |
| 3 | Ragu-Ragu | 1 | 3,6% |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 23 diatas tentang tanggapan pernyataan Pegawai yang berpengalaman diprioritaskan untuk dipromosikan Semakin banyaknya pengalaman maka perusahaan akan mempromosikan pegawai tersebut terdapat 18 atau 64,2% karyawan menjawab sangat setuju, kemudian 9 atau 32,2% karyawan menjawab setuju dan 1 atau 3,6% karyawan menjawab ragu-ragu. Dari keterangan tanggapan karyawan diatas artinya Pegawai yang berpengalaman diprioritaskan untuk dipromosikan Semakin banyaknya pengalaman maka perusahaan akan mempromosikan pegawai tersebut untuk dinaikkan jabatannya.

Perhitungan Korelasi Product Moment

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Maka penulis akan menggunakan alat analisis Korelasi parsial secara parsial dan simultan.

Berikut ini tabel penolong untuk menghitung persamaan korelasi Penilaian prestasi kerja (X) Terhadap promosi jabatan (Y).

Tabel 24

Tabel Penolong Untuk Menghitung Persamaan Korelasi Penilaian Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

| No Resp. | X | Y | X-X (x) | Y- \bar{Y} (y) | x ² | y ² | xy |
|----------|----|----|---------|------------------|----------------|----------------|----|
| 1 | 45 | 40 | 2 | 4 | 4 | 16 | 8 |
| 2 | 41 | 32 | -2 | -4 | 4 | 16 | 8 |
| 3 | 44 | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 47 | 38 | 4 | 2 | 16 | 4 | 8 |
| 5 | 45 | 36 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 6 | 43 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 40 | 35 | -3 | -1 | 9 | 1 | 3 |
| 8 | 42 | 34 | -1 | -2 | 1 | 4 | 2 |
| 9 | 44 | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 42 | 35 | -1 | -1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 45 | 40 | 2 | 4 | 4 | 16 | 8 |
| 12 | 40 | 30 | -3 | -6 | 9 | 36 | 18 |
| 13 | 40 | 35 | -3 | -1 | 9 | 1 | 3 |
| 14 | 48 | 39 | 5 | 3 | 25 | 9 | 15 |
| 15 | 45 | 40 | 2 | 4 | 4 | 16 | 8 |
| 16 | 46 | 40 | 3 | 4 | 9 | 16 | 12 |
| 17 | 44 | 38 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 18 | 44 | 36 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 19 | 44 | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 43 | 33 | 0 | -3 | 0 | 9 | 0 |
| 21 | 40 | 35 | -3 | -1 | 9 | 1 | 3 |

| | | | | | | | |
|-----------|------|------|----|----|-----|-----|-----|
| 22 | 42 | 35 | -1 | -1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 39 | 32 | -4 | -4 | 16 | 16 | 16 |
| 24 | 43 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25 | 40 | 32 | -3 | -4 | 9 | 16 | 12 |
| 26 | 43 | 34 | 0 | -2 | 0 | 4 | 0 |
| 27 | 44 | 36 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 28 | 42 | 40 | -1 | 4 | 1 | 16 | -4 |
| Jumlah | 1205 | 1008 | 1 | 0 | 141 | 206 | 127 |
| Rata-Rata | 43 | 36 | | | | | |

Berdasarkan tabel 24 diatas, diperoleh

$$\sum x^2 = 141$$

$$\sum y^2 = 206$$

$$\sum xy = 127$$

Kemudian angka-angka diatas dimasukkan kedalam rumus yang telah ada seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{127}{\sqrt{(141) (206)}}$$

$$r_{xy} = \frac{127}{\sqrt{29.046}}$$

$$r_{xy} = \frac{127}{170,4}$$

$$r_{xy} = 0,745$$

Tabel 25

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2009: 214)

Berdasarkan tabel 25 diatas, maka koefisien korelasi variabel Penilaian prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan yang di hitung menggunakan rumus koefisien korelasi sebesar 0,745 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Penilaian prestasi kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Untuk melihat berapa besar persentase pengaruh penilaian prestasi kerja (X) terhadap Promosi jabatan (Y) dapat diketahui dengan menghitung koefisien determinasi (R) dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2) kali 100% yaitu:

$$\begin{aligned} R &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,745)^2 \times 100\% \\ &= 0,555 \times 100\% \\ &= 55,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,5%. Artinya Variabel penilaian prestasi kerja (X) berpengaruh sebesar 55,5% terhadap promosi jabatan (Y) sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti produktivitas kerja, sikap karyawan, dan lain sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan korelasi product momen pada tabel 4.23 diatas diperoleh nilai sebesar 0,745 sehingga berdasarkan tabel 4.24 tabel interpretasi koefisien korelasi nilai 0,755 dianggap kuat, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara penilaian prestasi kerja terdapat promosi jabatan. Maka dari hal itu maka perlu diperhatikan bahwa prestasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap promosi jabatan (Y) Prestasi untuk mengetahui hasil kinerjanya selama ia bekerja, dan menjadi motivasi dalam perbaikan kinerja apabila terjadi penurunan dalam prestasi, karena prestasi kerja mempengaruhi dalam promosi jabatan. Prestasi kerja memberikan umpan balik terhadap karyawan terhadap kinerjanya. Dengan adanya prestasi kerja karyawan, maka organisasi dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakan manajemen di masa yang akan datang, baik mengenai masalah promosi, alih tugas, dan alih wilayah.

Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi (uji R) penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi sebesar 55,5% sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti produktivitas kerja, sikap karyawan/pegawai dan lain sebagainya. Dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Prestasi kerja sangat berguna untuk perusahaan dalam mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi sangat banyak memiliki kegunaan salah satunya dalam promosi jabatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada uraian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Patra jasa kota Palembang.
2. Penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,5 terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Patra Jasa Kota Palembang sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

1. Bagi perusahaan PT. Patra Jasa Kota Palembang hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai bukan karena faktor tertentu yang menyebabkan kecemburuan, mengingat promosi jabatan merupakan hal sensitif di setiap organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian diharapkan promosi jabatan dapat dilakukan secara objektif dan tidak merugikan pihak tertentu.
2. Bagi penelitian selanjutnya, penilaian prestasi kerja hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai di PT. Patra Jasa Kota Palembang sehingga memungkinkan untuk meneliti faktor-faktor lainnya,

DAFTAR PUSTAKA

- Bangsawan, Arubina. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang. Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 1, hal. 32. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Christoper Lovelock & Lauren K Wright. 2007. Manajemen Pemasaran Jasa, PT. Indeks, Indonesia.
- Drucker, Peter F. 2008, Pengantar Manajemen, Pustaka Binaman Pressindo, Effendi Jakarta
- Griffin, Jill. 2010. Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Amstrong. 2001. Prinsip-prinsip pemasaran, Edisi keduabelas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip. Keller, K Lane, 2009. Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1 dan 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2016. Marketing Management 15th, Global Edition Pearson Education Inc.
- Nickels, William G. McHugh, James M. And McHugh, Susan M. 1997. Understanding Business. Fourth Edition. Irwin: McGraw Hill
- Pasal 10 Undang-undang No. 22 Tahun 2009 tentang Lalulintas dan Angkutan Jalan
- Paul Peter dan Jerry C. Olson (2013). Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran. Jakarata: Salemba Empat.
- Stanton, William J. 2012. Prinsip pemasaran, alih bahasa: Yohanes Lamarto Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Supranto, 2006, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar, Jakarta, Rineka Cipta
- Tjiptono. Fandy.2006. manajemen jasa. Edisi pertama. Andi. Yogyakarta.
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali, 2019, Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Uma sekaran. 2006. metodologi penelitian untuk bisnis. Jakarta. Salemba Empat.