

Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan

Tulus Rohana

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

Article info	Abstract
<p>Corresponding author: Tulus Rohana trohana58@gmail.com</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of employee performance appraisal on job promotion. The population of this research is 60 people. Types of data used in this study are primary and secondary data, data sources use internal and external data. Data analysis using simple linear regression test and hypothesis testing using partial test. The results of this study indicate that job performance appraisals have an effect on job promotion.</p> <p>Keywords: assessment; work performance; promotion</p> <hr/> <p>A b s t r a k</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi kerja karyawan terhadap Promosi Jabatan. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sumber data menggunakan data internal dan eksternal. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.</p> <p>Kata kunci: penilaian; prestasi kerja; promosi jabatan</p>

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengolahannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk dapat mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan memiliki produktivitas yang tinggi (Sinaga & Hidayat, 2020), yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan, dengan adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga karyawan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Beberapa studi yang dilakukan sehubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian baik (Pujiyanto, 2013). Penelitian lainnya menyatakan bahwa secara simultan prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan, sedangkan secara parsial hanya kualitas kerja yang berpengaruh namun tidak signifikan, kuantitas kerja, sikap kerja, dan keandalan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan (Hayati & Mailiana, 2015).

Survey awal di objek penelitian mengidentifikasi beberapa persoalan, yaitu kesulitan tim penilai dalam mempromosikan karyawan karena adanya hubungan sosial seperti teman dekat atau hubungan

keluarga, tim penilai akan kesulitan mempromosikan karyawan yang lainya karena dikhawatirkan akan menimbulkan kecemburuan sosial, maka dengan adanya sistem penilaian akan membantu tim penilai untuk mempromosikan karyawan tanpa ada kecemburuan sosial dan dapat diterima oleh semua pihak yang bersangkutan (Ismail, 2016). Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak bagi karyawan. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata (Hidayat, 2015) (Pujiyanto, 2013).

Perusahaan melakukan 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 prestasi kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan PT. X di Batam, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Indikator variabel prestasi kerja terdiri dari kedisiplinan, kreativitas, kecakapan, dan kesetiaan. Sedangkan untuk variabel kinerja promosi jabatan indikatornya terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, dan kepemimpinan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Kuisisioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial.

Hasil dan diskusi

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-22	18	30
2	23-27	27	45
3	28-32	6	10
4	33-37	3	5
5	> 38	6	10
	Total	60	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang berusia antara 18-22 tahun sebanyak 18 orang atau 30% sedangkan yang berumur diatas 38 tahun sebanyak 6 orang atau 10%, dalam kategori usia lebih didominasi pada usia 23-27 tahun.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	70
2	Perempuan	12	30
	Total	60	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di perusahaan ini lebih membutuhkan tenaga laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	42	70
2	Diploma	6	10
3	Sarjana	23	20
	Total	60	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden didominasi pada tingkat pendidikan SMA, ini artinya jenis pekerjaan di perusahaan ini lebih membutuhkan lulusan SMA sederajat.

Tabel 4. Hasil uji validitas masing-masing variabel

No	Nilai rhtung		Nilai rtabel
	Penilaian kerja	Prestasi Promosi jabatan	
1	0,458	0,618	0,2542
2	0,541	0,729	0,2542
3	0,693	0,609	0,2542
4	0,753	0,611	0,2542
5	0,454	0,768	0,2542
6	0,528	-	0,2542
7	0,699	-	0,2542
8	0,509	-	0,2542
9	0,622	-	0,2542
10	0,662	-	0,2542

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh instrument untuk masing-masing variabel memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0.2542, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Penilaian prestasi kerja	0.793	Reliabel
2.	Promosi jabatan	0.668	Reliabel

Hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas memiliki nilai lebih besar dari 0.6, ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk dijadikan alat ukur.

Table 6. Hasil uji regresi linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,090	1,384		2,955	,005
	Penilaian prestasi kerja	,404	,036	,828	11,240	,000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 4.090 + 0.404X$. Pada model regresi diperoleh nilai konstanta promosi jabatan sebesar 4.090, ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas bernilai 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 4.090. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya promosi jabatan PT. X di Batam dapat dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja.

Table 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,680	1,684

a. Predictors: (Constant), Penilaian prestasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.685 atau 68.5%, angka tersebut berarti besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebesar 68.5% sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,090	1,384		2,955	,005
	Penilaian prestasi kerja	,404	,036	,828	11,240	,000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung untuk penilaian prestasi kerja 11.240 lebih besar dari nilai ttabel 2.001 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, dengan demikian secara parsial penilaian prestasi berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja (Pasambaka, 2015), artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja maka dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan (Usman, 2017). Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini menyatakan bahwa kinerja pegawai dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Namun secara individual kinerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan (Mujahidah, 2019).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan agar lebih selektif dalam memberikan kriteria penilaian terhadap karyawan sehingga hasil yang diperoleh nantinya akan ditingkatkan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Daftar pustaka

- Hayati, D., & Mailiana. (2015). Analisis pengaruh prestasi kerja pegawai tetap terhadap promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Area Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 20–32.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Ismail. (2016). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Mujahidah. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Economic Resources*, 2(1), 27–38.
- Pasambaka, Y. (2015). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Perkreditan Rakyat Yaspis Dana Prima Tentena. *Jurnal Ilmiah Pena Sains Dan Ilmu Pendidikan*, 7(2), 55–64.
- Pujianto, P. (2013). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Aswab Techno Indonesia. *Jurnal Economicus*, 6(2).

- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilain prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan. *Majalah Ilmiah Warta Darmawangsa*, 54.