

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PEMBANGUNAN KERINCI

ELIYUSNADI, M. DHANY AL SUNNAH
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

eliyusnadistia@gmail.com
mdhanyalsunnah@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is assessment of work achievement not yet carried out in maximal way to increase position promotion, and less of information transparency about position promotion in the company. The purpose of this research is to investigate about the The Effect Of Assesment Official Work Achievement Toward Position Promotion at PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. The kind of this research is descriptive quantitative. The instrument of this research is the researcher himself, and the data collecting technique use questionnaires, interviews and field observation toward 32 rpondents. That testing used reliabiliy test, T test and coefiseince test with used SPSS 23 statistics aplication. The esult of this research showed that the Assesment Official Work Achievement has positive and significant influence Toward Position Promotion at PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci .

Key words: Assesment Official Work Achievement and Position Promotion

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja belum dilaksanakan secara maksimal dalam menunjang peningkatan promosi jabatan, serta masih kurangnya transparansi informasi mengenai promosi jabatan pada perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk melakukan kajian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara dan observasi lapangan dengan terhadap 32 responden, pengujiannya menggunakan Uji reliabilitas, Uji T dan uji koefisien menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (PK) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Promosi jabatan (PM) di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara agar dapat perusahaan pemerintah ataupun swasta mampu mempertahankan eksistensi kerja pegawainya. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Namun hal tersebut tidaklah sederhana dan perlu pemahaman yang baik tentang strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah perusahaan terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan disini adalah pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Dimana pegawai merupakan aset utama bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci yang dikumpulkan dengan cara merekrut bakat-bakat terbaik di bidangnya, lalu kemudian difasilitasi dengan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan. Sehingga pegawai dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya.

PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbal jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja, namun kebijakan ini dirasa masih belum optimal untuk mengembangkan SDM di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Salah satu bukti adalah dengan masih banyaknya pegawai yang memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA/ sederajat yang tentunya mempengaruhi kualitas kerjanya. Maka diperlukanlah strategi lain yang saling mendukung dengan strategi pengembangan SDM yang telah ada.

Salah satu Strategi pengembangan SDM yang banyak diterapkan di berbagai perusahaan adalah target promosi jabatan, promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan pasti akan merasa dihargai, merasa diperhatikan dan dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan, sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang berkualitas dengan jumlah (kuantitas) yang tinggi sehingga dapat menambah tingkat loyalitas (kesetiaan) terhadap perusahaan. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi keberlangsungan organisasi tersebut. Dalam memutuskan target promosi jabatan untuk pegawai, maka perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, dan penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolok ukur utama dalam pengembangan SDM (Sukma J.T 2012).

Promosi jabatan adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi juga menyangkut setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat dan/atau kebebasan beroperasi dengan kurang pengawasan, promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Pra observasi yang peneliti lakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci mengungkapkan temuan terkait penilaian prestasi kerja. Ditemukan bahwa penilaian prestasi kerja belum dilaksanakan secara maksimal dalam menunjang peningkatan promosi jabatan, serta masih kurangnya transparansi informasi mengenai promosi jabatan pada perusahaan tersebut. Fenomena

yang terjadi adalah kebijakan promosi jabatan tidak dilaksanakan secara objektif akan tetapi secara subjektif, yaitu pimpinan. Promosi jabatan bukan lagi karena prestasi dan pengabdian tapi didasarkan atas sosialisasi dan hubungan interpersonal. Padahal penilaian prestasi kerja yang baik haruslah berdasarkan objektivitas dan keadilan, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menentukan promosi jabatan pegawai.

Secara khusus fenomena yang peneliti temui di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama
Secara umum, kerja sama antar pegawai sudah cukup baik, namun menurut informasi yang peneliti dapatkan terdapat beberapa pegawai yang sulit dalam mengerjakan tugas dalam unit kerja yang berbeda.
2. Tanggung Jawab
Semua pegawai bertanggung jawab, namun masih adanya tugas yang belum selesai sesuai *deadline*.
3. Kepemimpinan
Terlihat bahwa ada pegawai yang kebingungan dalam posisi kerja dalam unit kerja.
4. Kedisiplinan
Semua pegawai sudah dikatakan disiplin.
5. Pengalaman
Pengalaman kerja cuma dianggap sebagai pembeda senior dan junior, bukan sebagai dasar promosi jabatan.
6. Tingkat pendidikan
Masih ada pegawai tamatan Sekolah Menengah.
7. Loyalitas
Semua pegawai loyal dan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik.
8. Kejujuran
Setiap pegawai memiliki kredibilitas yang tinggi di depan atasan, tapi kurang di depan klien.
9. Kepandaian bergaul
Masih dijumpai pegawai yang kurang senyum terhadap klien.
10. Inisiatif dan kreatif
Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, namun kurang berkreatifitas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membuat sebuah rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci?
2. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Manfaat Penelitian

1. Dari aspek Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di jurusan Ilmu Administrasi Negara salah satunya pendalaman materi mengenai metodologi penelitian, selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya, dan tentunya semoga penelitian ini dapat memberikan temuan temuan baru terkait pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.
2. Dari aspek Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan bahan masukan bagi seluruh staf PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci khususnya, dan perusahaan lain umumnya.

Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai atau dilakukan (dikerjakan), dan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu. Sumber lain mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Sementara menurut Soeprihanto (2001:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Maier (1965) mengemukakan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Promosi Jabatan

Mengenai promosi jabatan, Moekijat (1989, hlm.101) mengemukakan promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah. Sementara Siswanto (1987, hlm.228) mengemukakan bahwa promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai ini pernah dilakukan oleh Ismail (2016) dalam pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Terdapat 10 indikator yang digunakan untuk menggali prestasi kerja pegawai, yaitu kerjasama, kedisiplinan, kepribadian, tanggungjawab, prakarsa, kejujuran, kesetiaan, prestasi kerja, kreativitas, kecakapan. Dan terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengetahui tentang promosi jabatan, yaitu pendidikan, pengalaman, inisiatif dan kreatif.

Penelitian yang dilakukan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah: Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM kabupaten Gowa. Hasil pengolahan

dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian rangkaian penelitian di atas, maka dapat ditetapkan yang menjadi hipotesis penelitian adalah: diduga terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Ho : $r = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Ha : $r \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam melaksanakan penelitian diperlukan populasi sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2006:56). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci yang berjumlah 46 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh J.W, Herman (1994 :69) sampel adalah contoh atau bagian dari populasi yang diikuti dalam analisis data yang digunakan untuk menyimpulkan (menggeneralisasikan) populasi, serta sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2005:131).

Berdasarkan pendapat Arikunto (2005) yang mengatakan "apabila subjek kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil secara keseluruhan (*Total Sampling*), sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan melihat ada/tidaknya jenjang karir dari jabatan yang diduduki pegawai. Jika di lihat kembali pada table 1.1 jabatan yang tidak memiliki jenjang karir adalah Komisariss Utama (1 orang), Komisariss (1 orang), Direktur Utama (1 orang), Supir Mobil Unit (4 orang), *Office Boy* (2 orang), *Security* (5 orang), jumlah 14 orang, jabatan selain yang dipaparkan memiliki jenjang karir. Jadi sampel penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci yang memiliki jenjang karir/ tingkatan jabatan. Yaitu (jumlah total pegawai di kurang jumlah jabatan yang tidak memiliki jenjang karir/ 46 orang -14 orang = 32 orang). Sampel penelitian berjumlah 32 orang.

Responden

Responden dalam penelitian adalah 32 orang yang merupakan Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci yang memiliki jenjang karir/ tingkatan jabatan. Pada tabel di bawah ini bisa dilihat jumlah pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Teknik dan alat Pengumpulan data yang digunakan

Adapun teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari teori dan konsep yang relevan dengan masalah yang diteliti. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai landasan teori dari penelitian yang dilakukan.
2. Studi Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan alat pengumpul data Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian. Daftar Pertanyaan yang digunakan adalah kuesioner dari penelitian terdahulu.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan Pegawai Negeri di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Interpretasi Data

Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsiseseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Berikut ini peneliti sajikan klasifikasi dan pemberian skor berdasarkan jawaban angket/kuesioner yang disebarkan :

Tabel 1.4
Daftar Jawaban dan Skor Kuesioner

No	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

Regresi Linear sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Adapun rumus untuk analisis regresi sederhana menurut Sugiyono (2013, hlm 247) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + Y$$

Y : Promosi Jabatan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Penilaian Prestasi kerja

E : Error

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:137) :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100 \% \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi.

r_{xy} = Koefisien korelasi

Hipotesis Statistik

Ho : $r = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci

Ho : $r \neq 0$: Terdapat Pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

Uji Hipotesis

Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2006:78) merumuskan uji t statistik sebagai berikut:

$$t \text{ hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan α 5 % dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternative ditolak. Tidak terdapat Pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Table 3.1

Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	16

Dari Tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Prestasi Kerja adalah 0,719. Berdasarkan pendapat Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001) bahwa “suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja dari kuesioner sudah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Prestasi kerja > 0,6, yaitu 0,719 > 0,6. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah peneliti paparkan, dapat terlihat secara parsial variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan. Kemudian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan. Adapun indikator indikator penilaian prestasi kerja karyawan yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

Kerjasama.

Penilai menilai kerjasama pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci meliputi: kemampuan mengerjakan tugas kelompok (jabatan yang sama), kemampuan mengerjakan tugas kelompok dengan staff lain (berbeda jabatan), kemampuan berkontribusi dalam unit kerja (tenaga maupun fikiran) serta kemampuan mengerahkan kemampuan masing masing secara maksimal

Tanggung Jawab.

Penilai menilai tanggung jawab pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci, yang meliputi tanggung jawab terhadap masalah dalam tugas, menyelesaikan tugas dengan tatacara yang benar, menyelesaikan tugas tepat waktu serta kesediaan menanggung resiko pekerjaan.

Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan kepemimpinan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci, yang meliputi kemampuan mengoptimalkan kemampuan staff lain dalam unit kerja, kemampuan memposisikan diri sesuai keahlian dalam unit kerja, kemampuan kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan mengendalikan mosional

Kedisiplinan.

Penilai menilai Kedisiplinan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci, yang meliputi datang dan pulang kerja tepat waktu, belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas, taat pada aturan perusahaan dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.675	32

Dari Tabel 3.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari Promosi Jabatan sebesar 0,675. Berdasarkan pendapat Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001) bahwa “suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6”.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan dari kuesioner sudah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Promosi Jabatan > 0,6, yaitu 0,674 > 0,6.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Prestasi kerja dan Promosi Jabatan > 0,6.

Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (PK) terhadap Promosi Jabatan (PJ) **Uji Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan linear antara satu variable predictor (independen, X) dan satu variable respon (dependen, Y). Hasil dari analisis korelasinya untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan/kekuatan hubungan linear antara variable saja, sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui ikuatnya hubungan linear seberapa besar pengaruh antara variable independen dengan dependen atau antara variable terikat dan variable bebas. Hasil analisis regresi sederhana adalah: Variabel bebas Penilaian prestasi kerja karyawan (X), berpengaruh terhadap variable terikat promosi jabatan (Y), dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	93.386	12.167		7.675	.000
PK	.716	.174	.601	4.122	.000

a. Dependent Variable: PJ

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas diperoleh dari hasil pengolahan computer isasi dengan menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Jadi, $Y = 93,389 + 0,716 X$

Keterangan :

- Y : Promosi Jabatan
a : Konstanta
b : Koefisien regresi
X : Penilaian Prestasi kerja
e : Error

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) = 93,389 menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja (PK) dianggap tetap/konstan atau tidak ada perubahan ($X=0$), maka promosi jabatan (PM) sebesar ($Y= 93,389$).
2. Nilai B= + 0.716.

Tanda + artinya terjadi peningkatan apabila Prestasi Kerja (PK) dinaikkan sebesar 100 %, maka Promosi Jabatan (PM) akan mengalami Peningkatan sebesar 75,2 %..

Uji Statistik t

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima, (Imam Ghozali, 2013, 95).

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel bebas (penilaian prestasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (promosi jabatan).

Ha: Variabel bebas (penilaian prestasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap variabel terikat (promosi jabatan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Haditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Haditerima.

Untuk menentukan t_{hitung} menggunakan rumus:

$$Df = n - k.$$

Keterangan :

- Df: Degree of freedom
n : banyaknyaresponden
k: banyaknya variable penelitian

Jadi, $Df = n - k$
 $= 32 - 2$
 $= 30$

Setelah dilihat di tabel t , t_{hitung} sebesar 2,045 (t tabel terlampir)

Table 3.4
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	93.386	12.167		7.675	.000
PK	.716	.174	.601	4.122	.000

a. Dependent Variable: PJ

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut: Variabel penilaian prestasi kerja (PK) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,122 > 2,045$), atau $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel Penilaian Prestasi Kerja (PK) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan (PJ) PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci,

Analisis Besarnya Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (PK) terhadap Promosi Jabatan (PJ)

Analisis Tingkat Keeratan Hubungan Variable independent dengan variabel dependent

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel digunakan uji koefisien korelasi (R). Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel independen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel penilaian prestasi kerja yang ditunjukkan pada tabel 3.5 berikut yaitu:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.601 ^a	.362	.340	4.92929

a. Predictors: (Constant), PK

Berdasarkan Tabel 3.5 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,601. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel penilaian prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan yang dikategorikan **kuat**, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Analisis besar pengaruh Penilaian Pestasi Kerja (PK) terhadap Promosi Jabatan (PM)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja (PK) terhadap Promosi jabatan (PM) adalah dengan melakukan uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variable Penilaian Prestasi Kerja terhadap variable Promosi Jabatan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7
Koefisien determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.340	4.92929

a. Predictors: (Constant), PK

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, besarnya adjusted R^2 adalah 0.340, hal ini berarti 354% variable Promosi jabatan dapat dijelaskan dari variable penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 34\% = 66\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah peneliti paparkan, dapat terlihat secara parsial variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan. Kemudian dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan. Adapun indikator indikator penilaian prestasi kerja karyawan yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

Kerjasama.

Penilai menilai kerjasama pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci meliputi: kemampuan mengerjakan tugas kelompok (jabatan yang sama), kemampuan mengerjakan tugas kelompok dengan staff lain (berbeda jabatan), kemampuan berkontribusi dalam unit kerja (tenaga maupun pikiran) serta kemampuan menggerakkan kemampuan masing-masing secara maksimal.

Tanggung Jawab.

Penilai menilai tanggung jawab pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci, yang meliputi tanggung jawab terhadap masalah dalam tugas, menyelesaikan tugas dengan tatacara yang benar, menyelesaikan tugas tepat waktu serta kesediaan menanggung resiko pekerjaan.

Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan kepemimpinan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan kerinci, yang meliputi kemampuan mengoptimalkan kemampuan staff lain dalam unit kerja,

kemampuan memposisikan diri sesuai keahlian dalam unit kerja, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan mengendalikan organisasi. Kedisiplinan.

Penilai menilai Kedisiplinan pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci, yang meliputi datang dan pulang kerja tepat waktu, belum pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas, taat pada aturan perusahaan dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas. Dengan indikator tersebut di atas dapat dipaparkan hasil penelitian penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Variabel penilaian prestasi kerja (PK) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,371 > 2.036$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel Penilaian Prestasi Kerja (PK) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Promosi jabatan (PM) PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan. Hal ini berarti penilaian prestasi kerja sangat didukung oleh semua karyawan karena dengan penilaian prestasi kerja semua karyawan akan berhak dipromosikan dan jabatannya dinaikkan. Dan akan membantu pihak manajer dalam hal promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masalah atau mengantisipasi kinerja. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Menurut R. Wayne Mondy dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Melalui penilaian kinerja bisa ditemukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana bahwa: Variabel bebas Penilaian prestasi kerja karyawan (X), berpengaruh terhadap variabel terikat promosi jabatan (Y). dimana Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Nilai a (konstanta) = 93,389 menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja (PK) dianggap tetap/konstan atau tidak ada perubahan ($X=0$), maka promosi jabatan (PM) sebesar ($Y= 93,389$).
 - b. Nilai B = + 0.716.
Tanda + artinya terjadi peningkatan apabila Prestasi Kerja (PK) di naikkan sebesar 100 %, maka Promosi Jabatan (PM) akan mengalami Peningkatan sebesar 75,2 %.
2. Berdasarkan hasil analisis uji statistic t, Variabel penilaian prestasi kerja (PK) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,122 > 2.045$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel Penilaian Prestasi Kerja (PK) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Promosi jabatan (PJ) PT Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci.
3. Hasil analisis koefisien korelasi menjelaskan bahwa 5 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,601. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel

- penilaian prestasi kerja dengan variable promosi jabatan yang dikategorikan **kuat**, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono.
4. Jika di lihat dari tabel model Summary di ketahui lah nilai adjusted R² adalah 0.340, hal ini berarti 34% variable Promosi jabatan dapat dijelaskan dari variable penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya (100% - 34% = 66%) di jelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S, (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta Busono.
- As'ad. (1987). Prestasi Kerja. [Online] Diakses dari www.academia.edu pada 10 Juli 2019
- Dubrin, Andrew, J. (1974). *Foundation of Organizational Behavior*. Prentic Hall, Inc, Englewood Cliff
- H.Abbas Padil. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan pertama*. Makassar: Alauddin University Press.
- Haire. (1964). *Prestasi Kerja*. [Online] Diakses dari www.academia.edu pada 10 Juli 2019.
- Handoko. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas*. Jakarta.. PT. BumiAksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- I komang Ardana dkk. (2012.) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam Ghazali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maier. (1965). Teori teori prestasi kerja. [Online] Diakses fandipresetio.blogspot.com pada 10 Juli 2019
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McCormick dan Tiffin. (1975). Teori teori prestasi kerja. [Online] Diakses dari www.fandipresetio.blogspot.com pada 10 Juli 2019.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalialia*. Edisis Revisi. Dialih bahasakan oleh Ghalia Indonesia. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira
- Nulani. (1992). Prestasi Kerja. [Online] Diakses dari www.academia.edu pada 10 Juli 2019.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed.2-10*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2003). *Beberapa Faktor yang Berasosiasi dengan Prestasi Kerja Karyawan*
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, bedjo. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soeprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- _____ (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed methods. Cetakan Ke Empat*. Bandung:..Alfabeta.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Keuangan, Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Supratno. (1997). *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- W, Herman (1994) *Penelitian Pendidikan Bahasa dan Sastra*; . Surakarta: USM Pers.
- William F. Glueck. 1982. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: CV Rajawali
- Yoder. (1962). Prestasi Kerja. [Online] Diakses dari www.academia.edu pada 10 Juli 2019.