

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN

Oleh : *Bukhari Usman*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April sampai bulan Juli 2017 di PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 30 orang karyawan. Variabel Bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.

Kata kunci : *prestasi kerja, promosi jabatan dan karyawan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dalam usaha organisasi/lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek sumber daya manusia (karyawan) sulit untuk mencapai tujuan tertentu. kiranya tujuan-tujuan organisasi/ lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemerintah dan masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek sumber daya manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi

maupun ekonomi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti, bahan, modal, mesin dan teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja individu menjadi bagian dari prestasi kerja kelompok unit kerja, yang pada gilirannya menjadi bagian dari prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif, manajemen membantu prestasi kerja secara keseluruhan, yaitu suatu keseluruhan yang lebih besar dari sekedar penjumlahan kelompok-kelompok unit kerja. Tidak ada suatu ukuran atau kriteria yang memadai, yang dapat mencerminkan prestasi kerja lembaga pendidikan. Prestasi kerja lembaga pendidikan harus dilihat dalam hubungan ukuran berganda di dalam suatu kerangka prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan.

Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Para pengajar juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh/pendapatan, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya *Actualization*, karena itulah mereka menginginkan suatu dorongan dalam hidupnya. Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga pendidikan.

Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu

menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi lembaga pendidikan menjadi sangat penting. Dalam kehidupan modern dewasa ini, faktor manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran.

Prestasi kerja didalam organisasi lembaga pendidikan diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasil nyatanya dibandingkan dengan sasaran tersebut. Ketidakjelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan tenagakerja tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya.

Pengembangan karir melalui promosi jabatan, salah satu faktor yang dianggap penting pada perkembangan organisasi/ lembaga pendidikan dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Setiap organisasi/ lembaga pendidikan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa mendatang tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompotitif sebuah organisasi/ lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier SDM yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain pembinaan karier salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara integrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya (Hadari Nawawi, 2005 : 288). Sejalan dengan uraian tersebut di atas maka penulis mengangkat judul:

"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan"

1.2. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian harus memiliki tujuan agar memberi arah yang lebih jelas dalam pencapaian yang diinginkan, sesuai rumusan yang di atas maka tujuan yang akan dicapai peneliti adalah : untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 30 orang karyawan. Variabel Bebas (X) yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2008:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Bernandin dan Russel *dalam* Gomes (2003:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada

organisasinya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2006:387), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Jadi, penilaian prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dan setelah itu perusahaan berhak memutuskan apakah karyawan itu berhak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain :

1. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
2. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
4. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2.3. Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan atau ketempat jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi yang di ikuti

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 yang lain, hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana semua promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Maryoto (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 ketingkat pekerjaan yang lebih tinggi termasuk proses seleksi”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dikatakan bahwa promosi adalah perpindahan seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak haru satu selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

2.4. Indikator Promosi Jabatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

- a) Kejujuran
- b) Disiplin
- c) Prestasi kerja
- d) Kerja sama
- e) Kecakapan
- f) Loyalitas
- g) Kepemimpinan
- h) Komunikatif
- i) Pendidikan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Simultan

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.053	1.930		1.582	.125
Prestasi_kerja	.847	.125	.788	6.763	.000

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 3,053 + 0,847 X$$

Hal ini berarti bahwa dengan penambahan setiap satuan prestasi kerja karyawan sebesar satu satuan akan menambah promosi jabatan sebesar 0,847 satuan. Misalkan prestasi kerja meningkat sebesar X akan menambah promosi jabatan yang dilakukan sebesar 0,731 X tersebut.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis pengaruh prestasi kerja karyawan (X) terhadap promosi jabatan karyawan (Y). Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 6,763 (Tabel 4.12).

d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 28)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (6,763) > t_{tabel} (1,701)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa

jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.620	.607	1.85856	1.214

a. Predictors: (Constant), Prestasi_kerja

b. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu prestasi kerja (X) sebesar 62 %, yang artinya prestasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi promosi jabatan karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 38 % (100 % - 62 %) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Semakin baik prestasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik promosi jabatan yang akan didapatkan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada (Sukma, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Wier *et al.* (2002) prestasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap promosi jabatan. Mandiangan (2015) juga mengatakan

bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian Rani (2012) juga mengatakan bahwa prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan itu sendiri sehingga untuk mendapatkan promosi jabatan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan prestasi kerja yang baik.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk membantu organisasi dalam menentukan umpan balik (*feedback*) bagi karyawan yang telah memberikan usaha kerjanya. Seperti adanya pemberian imbalan dari organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, pelayanan maupun kesempatan pengembangan karir.

Dari penilaian prestasi kerja inilah akan terlihat apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan porsinya atau perlu adanya tindakan yang harus diambil. Seperti adanya pendidikan, pelatihan, rotasi, mutasi maupun promosi jabatan jika diperlukan. Disini lain penilaian prestasi kerja membantu organisasi untuk melakukan analisis jabatan yaitu proses pengumpulan informasi yang menyangkut tentang jabatan untuk menetapkan deskripsi jabatan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Dengan analisis jabatan inilah akan menghasilkan informasi sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Apakah perlu adanya pengisian jabatan yang kosong melalui pekrekrutan maupun promosi.

Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sebuah cara untuk mengetahui apakah karyawan yang bersangkutan layak untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan untuk bisa menjaga kestabilan kinerja perusahaan dari segi sumberdaya manusianya melalui penilaian prestasi kerja sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa ada beberapa indikator yang diturunkan dari penilaian prestasi kerja dengan melihat tingkat kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, tanggungjawab,

pendidikan, pengalaman, serta inisiatif dan kreatif. Berdasarkan indikator tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Hal itu juga dibuktikan dengan uji statistik yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan yang disebabkan oleh indikator tersebut.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh 3,03 (Baik).
2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh sebesar 3,18 (baik).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Bagi perusahaan
Hendaknya perusahaan dalam memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik sesuai dengan indikator penilaian prestasi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan karyawan, karena dengan semakin baik prestasi karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi murid dan lembaga pendidikan tempat karyawan mengajar.

Daftar Pustaka

- Gomes, Fouston C. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Persero*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S. P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja terhadap Promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4(5): h: 1386-1405
- Maryoto Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua, Jakarta.
- Rani, Yulia Banyu. 2012. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada

PT. KK Indonesia.

<http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/6719/1/11208329> 2016.JURNAL.pdf (diakses pada tanggal 08 Agustus 2017).

Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sukma Juwati Tajuddin. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pengkap. *Skripsi* pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makasar. diakses tanggal 8 Agustus 2017 pukul 20:00 <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2253/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-SUKMA%20JUWATI%20TAJUDDIN.pdf?sequence=1>

Wier, B., Stone, N., and Hunton, J.E. 2002. Promotion and Performance Evaluation of Managerial Accountants. *Journal of Management Accounting Research*, 1(4): h:189