

ANALISIS PROMOSI JABATAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL VII DI MAKASSAR

Asri Nurmuin¹, Fitri Indah Sari²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
asrinurmuin.ygup@gmail.com¹, fitriindahsari1990@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan Prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar.

Data penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan studi pustaka serta wawancara kepada pihak terkait. Metode Analisis. Untuk menguji dan menganalisis Variabel Berpengaruh yaitu Variabel Promosi Jabatan, Variabel Prestasi Kerja, dan Variabel Produktivitas Kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis menggunakan Metode Analisis Korelasi antara kebijakan promosi jabatan dengan prestasi kerja. Formula yang digunakan adalah Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 19,0 menggunakan Full Model Regression diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.003 + 0.240 X_1 + 0.410 X_2$ Terdapat hubungan yang signifikan antara variable X_1 , X_2 dan X_3 .

Kata kunci: Promosi Jabatan, Prestasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karya

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job promotion and work performance on employee productivity at Perum Perumnas Regional VII in Makassar. To find out and analyze the effect of work performance on employee productivity at Perum Perumnas Regional VII in Makassar.

The data of this study were obtained from observations and literature studies as well as interviews with related parties. Analysis Method. To test and analyze the Influential Variables, namely Job Promotion Variables, Job Performance Variables, and Work Productivity Variables that have been stated previously, the authors use the Correlation Analysis Method between job promotion policies and work performance. The formula used is the Pearson Product Moment Correlation (PPM).

The results showed that based on calculations with the help of SPSS version 19.0 using the Full Model Regression, the regression equation obtained was $Y = 1.003 + 0.240 X_1 + 0.410 X_2$. There is a significant relationship between variables X_1 , X_2 and X_3

Keywords: Position Promotion, Work Achievement Affects Work Performance

PENDAHULUAN

Menurut (Nawawi dan Martini, 2010:133). Oleh karena itu promosi harus bersifat pemberian penghargaan atas prestasi seorang karyawan, yang tidak perlu diminta, maka

promosi mengandung maksud juga untuk pengembangan karier, bukan sebagai usaha menyisihkan seorang karyawan dari jabatan yang penting dan menentukan di dalam organisasi kerja, ke jabatan lain yang sebaliknya. Promosi jabatan bagi karyawan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia, dianggap merupakan salah satu cara yang tepat untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi kerja (kinerja) tinggi (Manullang, 2012:106). Promosi jabatan merupakan suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia, di mana terjadi pemindahan (mutasi) secara vertikal, yakni dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Promosi dilakukan tidak saja untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, akan tetapi harus dimanfaatkan juga untuk meningkatkan motivasi dan gairah kerja yang bermuara pada peningkatan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Rumusan Masalah berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar? Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar.

TINJAUAN LITERASI

Menurut Simanjuntak (2015) bahwa “produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu yang mengandung cara atau metode pengukuran”. Mengacu pada definisi di atas yang mengandung cara atau metode, walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya manusia yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam kegiatan yang berbeda. Jadi dengan demikian produktivitas dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara (*input*) dengan penghasilan (*output*). selain itu juga untuk melengkapi informasi untuk mengarahkan kembali sumber-sumber daya manusia.

Menurut Rao dalam Simamora (2014) ditingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama dengan pengukuran produktivitas diketahui mengenai kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua dapat mengetahui gambaran mengenai produktivitas yang dilakukan karyawan.

Menurut Sinungan (2010) Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula produktivitas.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja dan mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos kerja dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industri yang serasi. Hubungan antara pengusaha dan

karyawan juga dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas suatu perusahaan, baik langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata karma yang memperkecil pemborosan penggunaan sumber-sumber maupun tidak langsung melalui fasilitas latihan kerja serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan. Jadi produktivitas karyawan sangat perlu untuk ditingkatkan dalam rangka untuk melihat apakah pekerjaan karyawan itu berhasil atau tidak. Untuk mengukur kinerja perusahaan, maka salah satu alat yang bisa dipakai adalah produktivitas dimana perusahaan dapat mengetahui tingkat pengeluaran perusahaan dengan tingkat pemasukan. Dengan mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat menyusun suatu rencana perusahaan ke depan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Promosi mempunyai makna yang penting bagi perusahaan, sebab dengan adanya kegiatan promosi berarti kontinuitas perusahaan terjaga keseimbangannya. Perwujudan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right man in the right place, the right man on the right job*), baik dengan jalan pemindahan (mutasi) atau pergiliran (rotasi) ataupun dengan jalan lain, bukan saja akan membawa hasil yang baik bagi perusahaan, tetapi pula pada karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian, berarti promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sangat tergantung pada formasi yang tersedia pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi kerja. Sehubungan dengan itu berarti juga promosi tergantung pula pada mutasi, pensiunan dan pemberhentian, yang dapat mengakibatkan terbukanya formasi karena adanya kekosongan pada jabatan yang ditinggalkan pejabat lama.

Menurut Nawawi dan Martini, (2010:134) terdapat dua alasan yang memungkinkan timbulnya dorongan kerja yang positif itu adalah:

1. Promosi jabatan berarti juga pemberian tunjangan jabatan struktural. Kenaikan pangkat berarti juga kenaikan atau penambahan gaji. Penambahan penghasilan itu merupakan insentif material yang dapat mendorong karyawan bekerja secara sungguh-sungguh, dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja.
2. Promosi memberikan perubahan status sosial, yang diiringi dengan perasaan bangga atas prestasi yang dicapai, sehingga mendorong untuk mempertahankan dan meningkatkannya. Dengan kata lain, promosi berhubungan erat dengan prestise yang berfungsi sebagai insentif nonmaterial.

Promosi yang didasarkan atas penghargaan terhadap prestasi atau jasa karyawan pada organisasi kerja diwujudkan sebagai pelaksanaan *merit system*. Sehubungan dengan itu Joseph Tiffin dalam Nawawi dan Martini (2010:135) mengatakan bahwa "*merit rating is systematic evaluation of an employee by his supervisor or by some other qualified person who is familiar with the employee performance or the job* (penilaian kecakapan pegawai atau *merit rating* adalah evaluasi sistematis dari seorang karyawan oleh supervisor atau oleh kualifikasi lainnya yang sudah dikenal dengan prestasi tenaga kerja atau jabatan).

Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha (Manullang, 2012:107). Pandangan yang sama dikemukakan Siswanto, (2012:228), bahwa promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan

tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja/karyawan pada waktu sebelumnya.

Senada dengan pandangan di atas, Simamora (2011:187) mengemukakan bahwa Promosi (*promotion*) terjadi pada saat seorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dalam keahlian, kemampuan, dan tanggung jawab. Sebaliknya, para karyawan lazimnya menerima kenaikan gaji dan kadang-kadang tunjangan, otoritas, dan status yang lebih besar. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Karena kemungkinan promosi (*promotion*) merupakan perangsang utama bagi prestasi manajerial yang superior, maka sangat penting bahwa promosi dilakukan secara adil – yaitu, didasarkan atas *merit* dan bukan atas favoritisme. Promosi adalah cara yang paling menonjol untuk mengakui prestasi yang istimewa; tetapi, tidak perlu manajer dipromosikan ke dalam jabatan di mana kekuatannya tidak dapat digunakan (Stoner, 2016:209). Masalah besar lain dalam promosi adalah masalah diskriminasi. Kebanyakan orang menerima ketentuan atau paling tidak diwajibkan hukum untuk menghindari diskriminasi rasial, jenis kelamin, atau usia dalam proses penerimaan karyawan. Tetapi, kurang perhatian diberikan pada diskriminasi terhadap kaum wanita, kaum lanjut usia, dan kelompok minoritas dalam keputusan promosi.

Kriteria-kriteria resmi yang umum dalam promosi menurut Iswanto, (2012:227) antara lain adalah: a. Senioritas. b. Kualifikasi pendidikan. c. Prestasi kerja. d. Prakarsa dan daya cipta. e. Kejujuran. Menurut Simamora (2011:190) di antara kriteria tidak resmi yang seringkali dijumpai dalam praktek kegiatan promosi jabatan adalah: a. Karakteristik pribadi. c. Nepotisme. c. Faktor sosial. d. Persahabatan.

Menurut Siswanto (2012:233) antara lain ialah: a. *Meningkatnya moral kerja*. b. *Meningkatkan disiplin kerja*. c. *Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan*. d. *Meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja*.

Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda *prestatie*, yang berarti hasil usaha. Prestasi bukan hanya digunakan di bidang olah raga dan seni saja, melainkan dalam kegiatan di bidang lain, seperti bidang pendidikan. Ada beberapa ahli yang memberikan bahasan tentang prestasi. Menurut Handoko (2012:248), prestasi adalah hasil yang menyenangkan hati yang telah diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Jadi pada dasarnya prestasi itu merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang telah diperbuat.

Kast and Rosenzweig (2015:25) mengemukakan bahwa prestasi sama dengan kesanggupan, usaha, dan kesempatan. Jadi prestasi adalah fungsi dari kesanggupan, usaha, dan kesempatan. Dengan kata lain, ada kesempatan dan usaha, namun tanpa kesanggupan, maka prestasi tidak dapat dicapai. Ada kesanggupan dan kesempatan, namun apabila tidak ada usaha, prestasi juga tidak dapat dicapai, sehingga untuk mencapai suatu prestasi semua unsur tersebut harus ada. Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Nawawi (2010:196) prestasi adalah segala pekerjaan yang berhasil karena adanya kemampuan usaha dan kesempatan sehingga prestasi itu menunjukkan kecakapan manusia suatu bangsa. Sedangkan dalam kamus Bahasa Indonesia,

Menurut Siswanto (2012:131) bahwa landasan-landasan tersebut antara lain sebagai berikut: (1) setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal, (2) setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik, (3) setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, (4) setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan

penilaian atas dasar prestasi kerjanya, (5) setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar, dan (6) setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Rolf (2016:105) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya dikatakan, bahwa pada dasarnya prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan. Keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan pegawai negeri sipil yang bersangkutan untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut (Simanjuntak, 2015:143). Prestasi kerja merupakan keinginan dan harapan dari setiap individu, sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kebutuhan, sebagaimana dalam teori (*need hierarchy theory*) Maslow, khususnya kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan untuk dapat berbuat lebih baik dalam arti bahwa setiap individu ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja. Selain dari uraian di atas, Mc Cilleland dalam Simamora (2011:161) mengatakan bahwa ada empat kebutuhan pokok dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya. Keempat kebutuhan tersebut adalah: 1. *Need for achievement*. 2. *Need for affiliation*. 3. *Need for competenc*. 4. *Need for power*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hal yang diinginkan atau diharapkan oleh semua orang. Oleh karena itu, maka orang selalu berusaha untuk mengembangkan kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya.

Menurut Simamora (2011:110) memberikan definisi tentang deskripsi jabatan sebagai berikut: “Deskripsi jabatan adalah dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan”. Deskripsi jabatan haruslah berisi pernyataan secara transparansi yang menunjukkan apa yang dikerjakan karyawan, bagaimana mereka mengerjakannya, dan kondisi dimana tugas tersebut dilaksanakan. Deskripsi jabatan yang kita buat dapat merupakan landasan atau pedoman pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi penetapan tugas-tugas antara jabatan yang satu dengan jabatan lain yang dapat menimbulkan kesimpangsiuran dari pelaksanaan pekerjaan tersebut. Nitisemito (2013:20) memberikan pengertian tentang spesifikasi jabatan yaitu : “Spesifikasi jabatan adalah merupakan suatu informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan agar dapat memangku suatu jabatan dengan baik”. Spesifikasi jabatan menentukan persyaratan minimal yang dibutuhkan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Spesifikasi jabatan menurut antara lain: 1. Spesifikasi. 2. Spesifikasi kesehatan. 3. Spesifikasi fisik.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Perumnas Regional VII Makassar. Jalan Let. Jend. Hertasning Blok 1A No.1 Makassar. Waktu penelitian yang penulis laksanakan diharapkan dapat selesai dalam 3 bulan, yaitu bulan Oktober sampai Desember 2021.

Jenis Dan Sumber Data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer. b. Data kuantitatif,

yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perumnas Regional VII Makassar yang berstatus karyawan tetap (organik) sebanyak 99 orang. Oleh karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui, maka penentuan ukuran besarnya sampel dilakukan dengan menggunakan formula Slovin dikutip dalam Umar (2010:78):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini diambil 10%.

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,10)^2}$$

n = 99/1,99 = 49,75 diambil 50 sampel.

Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi antara kebijakan promosi jabatan dengan prestasi kerja. Formula yang digunakan adalah sesuai Sugiyono (2013:182): Rumus Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

r =

$$\text{Di mana: } r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

r = Koefisien korelasi

y = Variabel terikat (prestasi kerja)

x = Variabel bebas (promosi jabatan)

n = Jumlah responden

Interpretasi rentang keeratan hubungan:

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, 2013:183

2. Rumus Persamaan Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = produktivitas kerja

Di mana: a = konstanta

X1 = promosi jabatan b = koefisien regresi

X2 = prestasi kerja e = error term

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia, di mana terjadi pemindahan (mutasi) secara vertikal, yakni dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi yang mana syarat karyawan untuk mendapat promosi, yaitu melihat masa kerja, pendidikan, kondite (prilaku mental kerja), dan hasil kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Puas dengan jabatan yang dipegang saat ini.	1 2%	3 6%	12 24%	29 58%	5 10%
2.	Pejabat yang diangkat hendaknya orang yang memiliki tingkat pendidikan (formal) dan pengetahuan yang cukup terhadap jabatannya.	2 4%	2 4%	15 30%	24 48%	7 14%
3.	Promosi jabatan hendaknya dilakukan dengan melihat prestasi kerja yang lampau.	1 2%	2 4%	10 20%	33 66%	4 8%
4.	Promosi jabatan hendaknya tidak didasarkan atas <i>like and dislike</i> ".	-	1 2%	14 28%	26 52%	9 18%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa Puas dengan jabatan yang dipegang saat ini, maka

sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 29 orang atau 58%, kemudian Pejabat yang diangkat hendaknya orang yang memiliki tingkat pendidikan (formal) dan pengetahuan yang cukup terhadap jabatannya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 24 orang atau 48%, selanjutnya pernyataan bahwa Promosi jabatan hendaknya dilakukan dengan melihat prestasi kerja yang lampau didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 33 orang atau 66%. Sedangkan pernyataan bahwa Promosi jabatan hendaknya tidak didasarkan atas *like and dislike*”, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52%.

Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara internal dan eksternal berupa kecakapan, kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan dalam mengatasi masalah/hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan bidang tugasnya selama satu tahun. Untuk lebih jelasnya persepsi responden mengenai prestasi kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu.	-	-	7 14%	40 80%	3 6%
2.	Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan.	1 2%	2 4%	10 20%	33 66%	4 8%
3.	Dalam keadaan situasi apapun, saya siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja.	-	-	8 16%	31 62%	11 22%
4.	Dalam menjalankan tugas di lapangan, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik.	-	-	14 28%	26 52%	10 20%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai prestasi kerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu, maka sebagian

besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 40 orang atau 80%, kemudian Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 33 orang atau 66%, Pernyataan bahwa Dalam keadaan situasi apapun, saya siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 31 orang atau 62%, sedangkan pernyataan bahwa Dalam menjalankan tugas di lapangan, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52%.

Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih dari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Responden Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Sikap dan perilaku yang baik mendukung dalam penangan-an pekerjaan	0	3 6%	12 24%	30 60%	5 10%
2.	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	0	2 4%	5 10%	38 76%	5 10%
3.	Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.	0	1 2%	9 18%	35 70%	5 10%
4.	Produktivitas kerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.	0	3 6%	7 14%	34 68%	6 12%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dilihat dari pernyataan Sikap dan perilaku yang baik mendukung dalam penangan-an pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 30 orang atau 60%, Pernyataan Volume kerja

yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 38 orang atau 72%, Pernyataan bahwa Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 orang atau 70%, sedangkan pernyataan Produktivitas kerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 34 orang atau sebesar 68%.

Analisis Variabel Berpengaruh

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yakni (1) promosi jabatan (X_1), prestasi kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yakni produktivitas kerja (Y).

Untuk mengetahui adanya pengaruh promosi jabatan dan prestasikerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar memerlukan analisis lebih lanjut sebagai berikut:

Model analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Promosi jabatan

X_2 = Prestasi kerja

b_0 = Konstanta

b_1 , dan b_2 = Koefisien regresi yang dicari nilainya

e = Faktor kesalahan

Untuk keperluan analisis tersebut digunakan komputer aplikasi *software SPSS 19.0 for Windows* untuk mengolah semua data semua data yang diperoleh di lapangan.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji-F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	7.793	3	2.598	33.943	.000 ^a
Residual	4.668	46	.077		
Total	12.462	49			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 5. Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.003	.411		2.439	.018
X1	.240	.054	.357	4.436	.000
X2	.410	.062	.540	6.581	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 19,0 menggunakan *Full Model Regression* diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.003 + 0.240 X_1 + 0.410 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai b_0 atau nilai konstanta sebesar 1,003. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1 , X_2) dianggap konstan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah hanya sebesar 1,003.

Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, secara keseluruhan nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X , akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y .

Koefisien Regresi X_1 (promosi jabatan) sebesar 0.240 yang berarti bahwa jika X_1 (promosi jabatan) naik sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.240 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Koefisien Regresi X_2 (prestasi kerja) sebesar 0.410 yang berarti bahwa jika X_2 (prestasi kerja) naik sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.410, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji-F

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yaitu promosi jabatan dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Dari hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 33.943 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 2.390 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($33.943 > 2.390$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa faktor promosi jabatan dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil

perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya semakin besar. Atau dengan kata lain, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Atau dengan kata lain, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji- R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.607		.27664

a. Predictors: (Constant), X1, X2 b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 6 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor promosi jabatan dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar. Dengan berpengaruhnya faktor-faktor tersebut dan dengan nilai kontribusi R^2 sebesar 0,625 (62.5%), menjelaskan bahwa faktor promosi jabatan dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Uji-t

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. 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% ($p < 0.05$). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi partial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 11 disajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien determinasi parsialnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Keterangan
X1	0,240	4,436	1.669	Signifikan
X2	0,410	6,581	1.669	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7, pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan yaitu: Variabel lingkungan kerja (X_1), nilai $t = 4.436$ lebih besar dari $t\text{-tabel} = 1.669$, berarti variabel promosi jabatan (X_1) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Variabel prestasi kerja (X_2) nilai $t = 6,581$ lebih besar dari $t\text{-tabel} = 1.669$, berarti variabel prestasi kerja (X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perumnas Regional VII Makassar

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar.
2. Diantara kedua variabel promosi jabatan dan prestasi kerja yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan bahwa variabel prestasi kerja paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pengaruh yang sangat kuat antara promosi jabatan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa, pimpinan hendaknya lebih memperhatikan lebih serius masalah promosi jabatan ke depan bagi karyawan yang sudah memenuhi syarat, jika menghendaki prestasi kerja lebih tinggi.
2. Pengaruh yang signifikan dan positif promosi jabatan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan pada dasarnya menghendaki adanya promosi dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka, karena itu disarankan agar pimpinan dapat memperhatikan masalah ini dengan mengadakan promosi secara obyektif, adil, tidak memandang pada unsur *like or dislike*, promosi jabatan harus dilakukan atas dasar prinsip *the right man in the right place*, dan *the right man on the right job*. Jika tidak, bisa jadi dampak yang positif diharapkan dari promosi menjadi terbalik atau tidak memenuhi sasaran, dan ini akan merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. 2013. *Personnel Management*, Fifth Edition, McGraw-Hill Kogakusha, Ltd. Tokyo.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Kast, Fremont E. dan James E. Rosenzweig. 2015. *Organization and management: A systems Approach*. McGraw-Hill. Inc. New York.
- Lawler, Alan, 2013. *Manual Peningkatan Produktivitas*, Cetakan I Alihbahasa: J. Raviyanto, Siup, Jakarta.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedelapan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari H. dan Martini, H.M. 2010. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Pertama, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2013. *Manajemen Personalia; Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Harahap. 2013. *Manajemen Personalia*. Bina Aksara. Jakarta.

- Perum Perumnas, 2014, *Standard Operation Prosedure (SOP) Bidang Pemasaran*, Jakarta.
- Rolf, Lynton P. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. LPPM. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak. Payaman J. 2015, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Cetakan I, UI-Press, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan I, Sinar Baru, Bandung.
- Stoner, James A.F. 2016, *Manajemen*, Edisi Kedua, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.