

IMPLEMENTASI PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

Hendra Gunawan^{*1}

^{*1}Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
e-mail:^{*1}hendramanajemen@gmail.com

Abstrak

Perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetapi tidak memperoleh umpan balik (*feed back*) dari perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kerja baik berasumsi bahwa, ia tidak akan menjadi lebih baik, sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berkaitan dengan operasional perusahaan, yang dapat mengalami penurunan kualitas, disebabkan karyawan yang dipekerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal permasalahan ini timbul karena adanya kesalahan dalam praktek penilaian prestasi kerja karyawan, seperti diskriminasi terhadap karyawan ataupun subjektivitas penilaian dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan. Kemampuan untuk berkembang dan bertindak secara kreatif serta berpikir untuk memecahkan masalah walaupun setiap karyawan berbeda tingkat kemampuannya. Organisasi hanya menyiapkan perangkat aturan, satuan operasional kerja, metode kerja beserta perangkat struktur organisasi. Namun seorang karyawan harus kreatif dan memiliki kecakapan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk meraih prestasi kerja untuk mencapai prestasi kerja guna mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa promosi jabatan.

Kata kunci : Prestasi Kerja, Karyawan, Promosi Jabatan.

Abstract

The company provides feedback (feed back) on work performance achieved by employees, so employees feel valued by the company. However, in practice, it is often found that employees with good performance but do not get feedback (feed back) from the company, so employees who perform well work assume that, he will not get better, even if he achieved work performance. This is related to the company's operations, which can experience a decrease in quality, due to employees who are employed no longer trying to work optimally. This problem arises because of errors in employee performance appraisal practices, such as discrimination against employees or subjectivity in the assessment process of employee performance appraisal. The ability to develop and act creatively and think about solving problems

even though each employee has different levels of ability. The organization only prepares a set of rules, operational units of work, work methods along with the organizational structure. But an employee must be creative and have the skills and skills needed by the company to achieve work performance to achieve work performance in order to get an award from the company in the form of a promotion.

Keywords : *Job Performance, Employee, Job Promotion.*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008). Penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010).

Melalui promosi karyawan berarti perusahaan memiliki kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan untuk duduk pada suatu jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan akan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dan lebih meningkatkan prestasi, sebab mereka memperoleh kesempatan untuk maju, maka promosi dapat menjadi alat untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih berprestasi dan tetap tinggal di perusahaan. Penilaian dilakukan terhadap karyawan yang tidak profesional oleh manajer, maka penilaian didalam sebuah perusahaan tersebut hanya digunakan sebagai simbol adanya suatu penilaian prestasi kerja tapi tidak ada efek atau kontribusi dari penilaian itu maka semangat kerja karyawan akan berkurang.

Menurut Rivai, n.d. promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dalam prestasinya dimasa lampau.

Menurut Mangkuprawira, n.d. mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Menurut Siagian, 2010 promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu

pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Menurut Rivai, n.d. promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha daprestasinya dimasa lampau. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan, 2008 mengatakan secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

Perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetapi tidak memperoleh umpan balik (*feed back*) dari perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kerja baik berasumsi bahwa, ia tidak akan menjadi lebih baik, sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berkaitan dengan operasional perusahaan, yang dapat mengalami penurunan kualitas, disebabkan karyawan yang dipekerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal permasalahan ini timbul karena adanya kesalahan dalam praktek penilaian prestasi kerja karyawan, seperti diskriminasi terhadap karyawan ataupun subjektivitas penilaian dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada kantor PT. Citra Metro Jaya Putra yang beralamat di Dusun Barajongae Desa Mangilu Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung kegiatan pegawai. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT. Citra Metro Jaya Putra alat bantu berupa kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah karyawan *Human Resources Departement & General Affair* di PT. Citra Metro Jaya Putra yang berjumlah 128 orang. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan metode tersebut diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 128 responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi tunggal dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Kinerja Karyawan

Y : Prestasi Kerja

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

Untuk mengetahui hubungan pelatihan terhadap pengembangan karir digunakan koefisien korelasi (r) dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n.\sum X^2 - (\sum X)^2]}\sqrt{[n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Data

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Sedangkan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan, maka digunakan rumus koefisien determinan (r^2).

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep karakteristik responden yang dimaksudkan untuk mengungkapkan keadaan umum dari responden yang terpilih dalam penelitian ini, adalah sebanyak 56 responden.

Pada prinsipnya, responden memiliki karakteristik yang heterogen, terutama jika dilihat dari perbedaan faktor usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jabatan. Akan tetapi perbedaan responden dalam rangka pengambilan data awal.

Responden berdasarkan jabatan

Tabel 1: Frekuensi dan Persentase Jabatan

Jabatan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Bagian Personalia	2	4
Bagian Produksi	5	9
Kepala Gudang	1	2
Kepala Regu Tambang	5	9
Finansial	1	2
Waka Tambang	5	9
Teknik Listrik	3	5
Operator	25	44
Mekanik Mesin	3	5
Pembantu Gudang	1	2
<i>Security</i>	5	9
Total	56	100

Sumber : Data setelah diolah 2016

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan pada tabel 5 di atas, maka responden terbanyak adalah responden pada bagian operator yakni sebanyak 25 orang atau 44%, responden pada bagian produksi sebanyak 5 orang atau 9%, responden pada bagian kepala regu tambang sebanyak 5 orang atau 9%, responden pada bagian waka tambang sebanyak 5 orang atau 9%, responden pada bagian *security* sebanyak 5 orang atau 9% dan dari responden pada bagian teknik listrik sebanyak 3 orang atau 5%, responden pada bagian mekanik mesin sebanyak 3 orang atau 5%, sedangkan responden pada bagian personalia sebanyak 2 orang atau 4% dan responden pada bagian kepala gudang sebanyak 1 orang atau 2%, responden pada bagian finansial 1 orang atau 2% dan responden pada bagian pembantu gudang 1 orang atau 2%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (*X*)

Analisis hasil penelitian pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep. dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada

56 responden, maka diperoleh distribusi responden yang mengisi kuesioner untuk variabel prestasi kerja karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (X)

No	Kategori	Bobot Nilai	Jumlah Responden (Orang)	Perbandingan (%)
1	Sangat Setuju	5	15	27
2	Setuju	4	35	62
3	Cukup Setuju	3	6	11
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			56	100

Sumber : Data setelah diolah 2016

Variabel Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 56 responden, maka diperoleh distribusi responden yang mengisi kuesioner untuk variabel promosi jabatan pada tabel berikut ini:

Tabel 3: Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Kategori	Bobot Nilai	Jumlah Responden (Orang)	Perbandingan (%)
1	Sangat Setuju	5	11	20
2	Setuju	4	41	73
3	Cukup Setuju	3	4	7
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			56	100

Sumber : Data setelah diolah 2016

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep diperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 56 responden.

Bentuk persamaan yang dipakai untuk menentukan sifat hubungan antar Prestasi Kerja Karyawan yang dianggap sebagai variabel bebas (independen) dengan Promosi Jabatan yang dianggap sebagai variabel terikat (dependen), dengan menggu-

nakan analisis regresi linear sederhana, dengan rumus sebagai berikut:

Regresi Sederhana

Regresi Sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil perhitungan uji Regresi Sederhana Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi Jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,598	,340		4,700	,000
<i>x</i>	,607	,081	,715	7,505	,000

a. Dependent Variable : *y*

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil olah data analisis regresi linear sederhana melalui perhitungan yang menggunakan program SPSS. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa nilai a = 1,598 dan nilai b = 0,607. Nilai tersebut jika dimasukkan dalam persamaan regresi linear sederhana akan menghasilkan persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,598 + 0,607X$$

Angka di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,598 artinya jika prestasi kerja karyawan (X) nilainya 0, maka promosi jabatan (Y) nilainya positif sebesar 1,598. Artinya promosi jabatan bernilai positif atau meningkat.
2. Jika nilai koefisien regresi sebesar 0,607 maka menunjukkan bahwa setiap prestasi kerja karyawan akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,607.

Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel, diukur dengan menggunakan koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil perhitungan uji Koefisien Korelasi Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi Jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,502	,358

a. Predictors: (Constant), x

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh sebesar 0,715. Untuk menafsirkan angka korelasi antara variabel dapat digunakan kriteria sebagai berikut.

Dengan melihat hasil dan tabel pedoman Interpretasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0,50 – 0,799 (kuat) yakni sebesar 0,715.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep.

Tabel 6: Hasil perhitungan uji Koefisien Determinasi Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi Jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,502	,358

a. Predictors: (Constant), x

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Pada perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya $(100\% - 51,1) = 48,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tertulis dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja karyawan (X)

Kuesioner penelitian variabel prestasi kerja karyawan (X) terdiri atas 10 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel prestasi kerja karyawan (X) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7: Hasil perhitungan uji validitas Prestasi Kerja Karyawan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Item Pernyataan	Korelasi r Hitung	Nilai Batas r Tabel	Kesimpulan
P1	0,464	0,263	Valid
P2	0,307	0,263	Valid
P3	0,846	0,263	Valid
P4	0,528	0,263	Valid
P5	0,881	0,263	Valid
P6	0,815	0,263	Valid
P7	0,871	0,263	Valid
P8	0,812	0,263	Valid
P9	0,839	0,263	Valid
P10	0,858	0,263	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Hasil pengujian validitas item angket menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel prestasi kerja karyawan (X), atas hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan valid karena nilai r hitung masing-masing koefisien di atas 0,263. item angket variabel prestasi kerja karyawan (X) “*valid*” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji validitas variabel promosi jabatan (Y)

Kuesioner penelitian variabel promosi jabatan (Y) terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel promosi jabatan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 8: Hasil perhitungan uji validitas Promosi Jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Item Pernyataan	Korelasi r Hitung	Nilai Batas r Tabel	Kesimpulan
P1	0,821	0,263	Valid
P2	0,381	0,263	Valid
P3	0,343	0,263	Valid
P4	0,838	0,263	Valid
P5	0,428	0,263	Valid
P6	0,364	0,263	Valid
P7	0,352	0,263	Valid
P8	0,542	0,263	Valid
P9	0,829	0,263	Valid
P10	0,858	0,389	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Hasil pengujian validitas item angket menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

taan dalam setiap variabel promosi jabatan (Y), atas hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan valid karena nilai r hitung masing-masing koefisien di atas 0,263. item angket variabel promosi jabatan (Y) “*valid*” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut:

Tabel 9: Hasil pengujian uji reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Prestasi Kerja Karyawan (X)	0,897	Reliabel
1	Promosi Jabatan (Y)	0,729	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Nilai reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas dengan koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan koefisien reliabilitas alpha 0,897 lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur variabel prestasi kerja karyawan **reliabel**, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel promosi jabatan menunjukkan koefisien reliabilitas alpha 0,729 lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur variabel promosi jabatan **reliabel**, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis (Uji Z)

Sedangkan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y , maka digunakan (uji z) karena $n > 30$ responden.

Tabel 10: Hasil perhitungan uji hipotesis (uji z) Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi jabatan PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep Versi SPSS 19

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,598	,340		4,700	,000
<i>x</i>	,607	,081	,715	7,505	,000

a. Dependent Variable : *y*

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Untuk mencari Z_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut:

$$Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,05/2} = Z_{0,025} = 1,960$$

Pada uji ini menggunakan uji dua arah untuk mencari nilai Z_{tabel} . Nilai alpha harus dibagi dua arah yaitu ujung kiri dan kanan dari suatu kurva normal sehingga nilai alpha = $1/2\alpha$. Sebagai contoh bila ditetapkan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai $\alpha = 1/2(0,05) = 0,025$, pada $\alpha = 0,025$ nilai Z_{tabel} nya adalah 1,960. Nilai Z_{tabel} dapat diperoleh dari Tabel Z. Dengan menggunakan Tabel Z, maka nilai $Z_{0,025}$ adalah nilai pada perpotongan α baris 0,02 dengan α kolom 0,005, yaitu 1,960. Untuk diketahui bahwa nilai Z_{α} adalah tetap dan tidak berubah-ubah, berapapun jumlah sampel. Nilai $Z_{0,025}$ adalah 1,960.

Sehingga nilai Z yang diperoleh dari perhitungan rumus di atas jika dibandingkan dengan Z_{tabel} dengan menentukan uji signifikan dua pihak dengan signifikan 5% dengan demikian $Z_{hitung} = 7,505 > Z_{tabel} = 1,960$. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Implementasi prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan

Perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetapi tidak memperoleh umpan balik (*feed back*) dari perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kerja baik berasumsi bahwa, ia tidak akan menjadi lebih baik, sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berkaitan dengan operasional perusahaan, yang dapat mengalami penurunan kualitas, disebabkan karyawan yang dipekerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal permasalahan ini timbul karena adanya kesalahan dalam praktek penilaian prestasi kerja karyawan, seperti diskriminasi ter-

hadap karyawan ataupun subjektivitas penilaian dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno, 2010 mengatakan penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkuprawira, n.d. mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut. Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan.

Menurut Siagian, 2010 promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Menurut Rivai, n.d. promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau *level*. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha daprestasinya dimasa lampau. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan, 2008 mengatakan secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Menurut Hasibuan, 2008 pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut: 1). Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. 2). Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan

pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya bekerja, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan pangkat atau jabatan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terpintar, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

Dari rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dijelaskan apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep. Dari hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan, setelah dilakukan analisis maka hasil analisis regresi sederhana didapat nilai koefisien a dan b, maka diperoleh persamaan yang terbentuk dengan Y (Promosi Jabatan) = $1,598 + 0,607 X$ (Prestasi Kerja Karyawan).

Hasil perhitungan koefisien korelasi, yang mengukur hubungan antara prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan mempunyai hubungan yang “kuat” yaitu sebesar 0,715 karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0,50 - 0,799 (kuat), dan pada perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya $(100\% - 51,1) = 48,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tertulis dalam penelitian ini.

Berdasarkan Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel yang digunakan valid karena nilai r hitung masing-masing korelasi di atas 0,263 sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan “valid”, dan hasil uji Reliabilitas menunjukkan prestasi kerja karyawan menunjukkan koefisien reliabilitas alpha 0,897 lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur variabel prestasi kerja karyawan **reliabel**, sedangkan variabel promosi jabatan menunjukkan koefisien reliabilitas alpha 0,729 lebih besar dari *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan **reliabel**.

Dan berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis atau uji Z , maka mendapat nilai dari uji Z_{hitung} sebesar 7,505. Sedangkan Z_{tabel} sebesar 1,960. karena Z_{hitung} lebih besar dari pada Z_{tabel} maka prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep sehingga hipotesis dapat diterima.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan. Prestasi kerja karyawan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Citra Metro Jaya Putra Kabupaten Pangkep dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat penilaian lebih baik dalam prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia: Jakarta, indonesia: Pt. *Bumi Aksara*.
- Mangkuprawira, T. (n.d.). Sjafri (2004) manajemen sumber daya manusia strategik. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Rivai, H. (n.d.). Veithzal dan ella jauvani sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia cetakan kedelapan belas. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen sumber daya manusia; pt prenada media. *Group. Jakarta*.