

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Kota Makassar

Ardhi Goeliling¹, Fatmawati A.Rahman², Sukiman³, Alvi Diani Khoirunissa⁴, Luki Ramdani⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh komponen prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, dengan total jumlah 1.175 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, yang dipilih menggunakan metode sampel probabilitas. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan angket. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 12,819 + 0,226X$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil analisis korelasi determinasi (R Square) sebesar 0,670, yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 67%, sementara 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (prestasi kerja karyawan) terhadap variabel terikat (promosi jabatan) di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Dari hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 36,334, sedangkan nilai t tabel adalah 1,66055 (t hitung > t tabel). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci: *Prestasi Kerja, Promosi Jabatan*

Copyright (c) 2023 Ardhi Goeliling

✉ Corresponding author : Rawindra Ardiansah

Email Address : ardhi7@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif (Huzain Hasriyani, 2021). Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan

yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mondy (2008:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi."

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target promosi. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja (Samsuni, 2017). Menurut Alex Nitisemito (1996:10) mengartikan SDM sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating, dan controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah Kinerja Pegawai atau Karyawan. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Cut Zurnali (2010), sebuah organisasi harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang disebut pekerja pengetahuan (*knowledge worker*) (Samsuni, 2017). Untuk mencapai tujuan tentunya suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan, tentunya dalam pengelolaannya perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek lainnya (Huzain Hasriyani, 2021). Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi

demikian kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM (Rao, 1992).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli sebagai berikut:

Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah "salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu". Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai "proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang".

PT. Semen Tonasa dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilakukannya dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset utama bagi PT. Semen Tonasa mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Adapun pengertian promosi jabatan dari ahli antara lain:

"Menurut Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah "pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya".

Menurut Mathis dan Jacson (2006:11) mendefinisikan promosi adalah "perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi"

Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing. PT. Semen Tonasa juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja. PT. Semen Tonasa juga memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk unggulan.

PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep memiliki pola dan struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Selisih
2010	843	-
2011	1.068	225
2012	1.175	107
2013	1.030	-145
2014	960	-70

Sumber : PT. Semen Tonasa, Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan PT. Semen Tonasa dari tahun 2010 sampai 2012 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2013 dan 2014 mengalami penurunan karena banyaknya karyawan yang pensiun kemudian tidak adanya penerimaan karyawan baru sehingga terjadi kekosongan jabatan pada posisi tertentu. Dengan kondisi tersebut maka pihak perusahaan mengadakan promosi jabatan untuk mengisi kekosongan posisi tersebut. Dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. 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. Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggungjawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan (Simamora, 1999)

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan (Rivai, 2006).

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja, Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang”.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Menurut Mathis dan Jacson (2006:11). “promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Marganto (2011) dengan judul pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Sermani Steel Makasar menyatakan bahwa hasil perhitungan regresi yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 85,429 dengan nilai signifikansi 0.000 untuk variabel penilaian prestasi kerja dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 iniberarti nilai signifikansi kedua variable lebih kecil dari 0.05.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Pusat PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang jumlahnya sebanyak 1.175 orang. Tidak termasuk karyawan pabrik. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Nitisemito, 2002). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket, pengamatan langsung serta studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Semen Tonasa membawahi dua perusahaan yang bersifat sosial yaitu Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa (YKST) dan Yayasan Dana Pensiun dan Tabungan Hari

Tua. Disamping itu terdapat lima perusahaan yang bersifat komersil berada di bawah pengendalian PT. Semen Tonasa (Persero) yaitu, dua perusahaan yang seluruh sahamnya dikuasai oleh Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa dan tiga perusahaan komersil yang sahamnya dimiliki oleh YKST dan koperasi karyawan.

Kelima perusahaan tersebut bergerak dalam bidang yang erat kaitannya dengan kegiatan operasional PT. Semen Tonasa atau distributor semen, transportasi bongkar muat barang yang diangkut dengan kapal laut. Satu unit usaha komersil lainnya yaitu koperasi yang seluruh sahamnya dikuasai oleh karyawan PT. Semen Tonasa yaitu yang berasal dari simpanan pokok dan simpanan wajib.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis menyebar kuesioner sebanyak 100 responden, dimana responden merupakan karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden.

Tabel 2. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - Laki	60	60
Perempuan	40	40
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Jenis kelamin yang paling dominan adalah karyawan pria sebanyak 60 orang (60%), dan yang terendah adalah karyawan wanita sebanyak 40 orang (40%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase
0-10 Tahun	57	57
11-20 Tahun	33	33
>21 Tahun	10	10
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Jumlah karyawan yang paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja 0 sampai 10 tahun, dan diikuti karyawan dengan masa kerja diatas sepuluh tahun. Adapun jumlah yang kecil adalah dengan masa kerja diatas 21 tahun. Dari data persentase masa kerja di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan telah menempuh masa kerja diatas lima tahun yang berarti pengalaman dalam karyawan dalam bekerja sudah cukup banyak. Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu berkinerja dengan baik dengan dasar pengalaman kerja tersebut.

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan aplikasi IBM SPSS V.23 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan/ pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Nilai r-tabel untuk n = 29 adalah sebesar 0,1946, sehingga seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha >0,600 Reliabilitas dapat diterima.

Tabel 5. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja	0,758	Reliabel
Promosi Jabatan	0,652	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui arah pengaruhnya apakah positif atau negatif.

Tabel 6. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana "Coefficients^a"

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,819	1,678		7,639	,000
	Prestasi Kerja	,226	,038	,520	6,028	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 12,819 + 0,226X$$

- Nilai konstanta sebesar 12,819 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu prestasi kerja tidak mempengaruhi atau = 0, promosi jabatan tetap mengalami kenaikan sebesar 12,819.
- Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingka

Analisis Korelasi

Tabel 7. Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,520 ^a	,670	,263	1,139	1,432

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,520, berada pada interval antara 0,50 - 0,75. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan

yang kuat. Pada kolom koefisien determinasi (R Square) ditemukan nilai sebesar 0,520 atau 52%. Artinya Kemampuan variabel prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan adalah sebesar 52%, sisanya yaitu sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji-t (Parsial)

Melalui uji - t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel 100 orang karyawan dengan $dk = n-2 (100-2) = 98$ maka, diperoleh ttabel (1.66055) dengan tingkat signifikansinya (α) 0,05.

Tabel 8. Uji-t ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	T	Sig.
1	Regression	47,114	1	47,114	36,334	,000 ^b
	Residual	127,076	98	1,297		
	Total	174,190	99			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, menghasilkan nilai t-hitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 36,334 dan nilai sig. α sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut nilai t-hitung (36,334) > t-tabel (1,66055) dan nilai sig. α 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis 1 (H1) yang berarti variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan memiliki peran penting dalam membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan dalam unit yang sama, dan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Penilaian prestasi kerja memberikan informasi yang krusial bagi pengambilan keputusan penempatan karyawan, apakah sudah tepat atau perlu dipindahkan ke departemen lain atau bahkan dipromosikan. Jika terdapat potensi untuk dipromosikan, karyawan akan diberikan pendidikan lanjutan atau pelatihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan. Dengan demikian, ketika jabatan yang dipersiapkan kosong, karyawan sudah siap untuk mengisi posisi tersebut. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan yang disebabkan oleh indikator tersebut.

1. Dalam penelitian ini, reliabilitas item kuesioner telah diuji dan ditemukan bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat diandalkan atau reliabel.
2. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa persamaan $Y = 12,819 + 0,226X$. Nilai konstanta 12,819 menunjukkan bahwa jika prestasi kerja karyawan tidak mempengaruhi (nilai $X = 0$), promosi jabatan tetap mengalami kenaikan sebesar 12,819. Koefisien regresi X sebesar 0,226 menunjukkan bahwa

setiap peningkatan satu tingkat prestasi kerja akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,226.

3. Hasil koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel prestasi kerja dan promosi jabatan, dengan nilai R Square sebesar 0,520 atau 52%. Ini berarti bahwa kemampuan variabel prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan sebesar 52%, sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Irsanti Abbas (2005) yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,86. Penelitian juga dilakukan oleh Muh.Fadly Syafaat (2009) yang menemukan hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, dengan angka korelasi sebesar 0,768. Hasil determinasi (R²) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa 59% promosi jabatan di PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja, sedangkan 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja membantu manajemen dalam menentukan pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja. Informasi yang diperoleh dari penilaian prestasi kerja menjadi acuan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, melakukan pemindahan atau promosi. Selain itu, penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja berkontribusi pada peningkatan peluang promosi jabatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan, yaitu kuesioner, memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Ini menandakan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Studi lain yang dilakukan oleh Irsanti Abbas dan Muh.Fadly Syafaat juga mendukung temuan ini dengan menemukan hubungan yang kuat antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Dalam konteks PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik kepada manajemen perusahaan tentang pentingnya penilaian prestasi kerja dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja yang objektif dan akurat, perusahaan dapat memastikan penempatan karyawan yang tepat, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan.

Referensi :

- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Nitisemito, Alex,s. (1996). *Manajemen Personalia ED.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Marganto, Sofyan. (2011). *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada BANK Sumsel Babel : Universitas Brawijaya*.
- Mathis, R dan Jackson, W (2006). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Huzain Hasriyani. (2021). *PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mondy R. Wayne and Noe, Robert M. (2008). *Human Resource Management. Printed in The United States of America*. Prentice Hall International, Inc. America.
- Nitisemito, Alex,s. (1996). *Manajemen Personalia ED.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rao T,V (1992). *Penilaian Prestasi Kerja : teori dan praktek*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Vetzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- R.Wyne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid II*. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, Henry, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Mangkuprawira. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Cut Zurnali, (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, (Bandung: Unpad Press,)*, h.78.
- Samsuni, O. : (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- SUTRISNO, EDY. 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. JAKARTA: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP