

## PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK

**Erika Dwi Koestanti**  
ASM BSI Jakarta  
e-mail: erika.erk @bsi.ac.id

### **Abstrak**

*Promosi Jabatan Dipengaruhi oleh beberapa unsur. Salah satu diantaranya adalah Penilaian Kinerja. Jika Penilaian Kinerja baik maka akan semakin besar peluang seseorang untuk mendapat Promosi Jabatan begitupun sebaliknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja karyawan (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk kota Bogor. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT sumber Alfaria Trijaya Tbk kota Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik sampling jenuh, dan dihitung dalam Program komputer Statistik yaitu system SPSS versi 21. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan Uji Koefisien Korelasi diperoleh hasil sebesar 0,736 yang menunjukkan hubungan positif antara pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya kota Bogor. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi di peroleh hasil 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya Kemampuan dan Motivasi, dan hasil perhitungan analisa Regresi Linear Sederhana di peroleh persamaan  $Y=16,81 + 0,603X$  yang artinya bahwa adanya signifikan antara penilaian kinerja dan Promosi jabatan. Hasil penelitian ini masih perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat meningkatkan Promosi jabatan.*

### **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan Teknologi Informasi di Era Globalisasi saat ini memberikan dampak yang sangat besar dalam kehidupan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan, salah satu caranya yaitu dengan Promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi

serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan harus mengadakan penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut.

## II. LANDASAN TEORI

### Pengertian Penilaian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Faisal Amir (2015:5) Kinerja yaitu “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *oufput*, dan bahkan *outcome*.”

### Elemen Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Faisal Amir (2015:5) Kinerja yaitu “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *oufput*, dan bahkan *outcome*.”

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan pengumpulan data dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis menggunakan beberapa metode, antara lain:

### 1. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung para pembuat keputusan beriku lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan.

### 2. Metode Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab langsung kepada karyawan yang berkompeten dalam bidangnya yang dianggap dapat memberikan informasi atau data yang diperlukan yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja dan

promosi jabatan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Bogor.

### 3. Metode Kuesioner

Penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada beberapa responden yang berkompeten yang berhubungan dengan Penilaian Kinerja dan Promosi jabatan pada PT Sumber AlfariaTrijaya Tbk Kota Bogor

### 4. Metode Studi Dokumentasi

Penulis mengambil data dari PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Bogor maupun dari referensi yang berkaitan erat dan dibutuhkan untuk penyusunan ini.

## IV. PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi menurut Sugiyono (2015:228) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari variabel atau lebih tersebut adalah sama.

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Variabel Penilaian Kinerja

Y = Variabel Promosi Jabatan

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) menurut Siregar (2015:252) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

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

Dimana :

KD = besarnya koefisien penentu

(determinasi) r = koefisien korelasi

### Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi menurut Sugiyono (2015:261) digunakan untuk memprediksi seberapa jauh

perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membentuk keputusan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Rumus :

$$Y = a + Bx$$

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga

X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau penurunan koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - n \sum X - 2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - n \sum X - 2}$$

### Uji t

Perumusan masalah yang penulis temukan pada penelitian Tugas Akhir ini adalah :

- 1.H0: Tidak ada pengaruh antara pelaksanaan penilaian kinerja terhadap promosi jabatan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk kota Bogor.
- 2.H1: Ada pengaruh antara pelaksanaan penilaian kinerja terhadap promosi jabatan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk kota Bogor.

### V. KESIMPULAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari seluruh hasil penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya kota Bogor sebagai berikut :

1. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk kota Bogor, ini diambil dalam waktu (1) bulan pada bulan juni 2017.

2. Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti , Koefisien Kolerasi yang ditemukan r sebesar 0,736 termasuk pada kategori “Kuat”, jadi terdapat hubungan yang kuat antara Penilaian kinerja terhadap Promosi Jabatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara penilaian kinerja terhadap promosi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya kota Bogor, maka digunakan teknik perhitungan Koefisien Determinasi. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi di peroleh hasil 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya Kemampuan, Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu dan Efisiensi. Jika X diumpamakan sebesar =(2) maka nilai Y= 17,41. Hal ini membuktikan penambahan nilai (X) penilaian kinerja, maka akan menambah juga nilai (Y) Promosi jabatan.

### REFERENSI

- Amir, Faisal. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Handoko, T.H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta : ANDI.
- Ridwan. 29. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2015. Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi. Jakarta : Prenada Media Grup.

Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D). Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D). Bandung : CV. Alfabet