

## Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta

Dedy Syahyuni

Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta  
e-mail: dedy.ddn@bsi.ac.id

*Job performance is one of the ways used by the company to measure how well an employee in carrying out the work and tasks within the company. A good company will use performance as a benchmark the success of human resources management within the company. With a good performance measurement, the company can assess and ultimately improve the deficiencies in the work of the employees. Employees with good performance is an employee who can reach the expectations of the company. A growing number of employees who have good job performance can give benefit for the company. The company will have the good performance so effectiveness and efficiency can be achieved in the work. Effectiveness and efficiency from company, will make the cost of production decreases and eventually the company's earnings will rise. Therefore the company should give you a good appreciation for employees who have a good level of performance, one of them by providing promotional Office for employees. This paper tried to connect both of these variables, and calculation results obtained where there is a relationship of 0.729 And variable affects performance of 0.532*

*Key Words: job performance, job promotion, ragunan zoo*

### I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah salah satu ukuran yang biasa dipakai oleh banyak perusahaan dalam menilai karyawannya. Selain dari penilaian yang menggunakan kinerja, karyawan juga dapat dinilai dari tingkat kehadiran atau absensi, dedikasi dalam mengerjakan tugas yang diemban, loyalitas pada perusahaan dan pekerjaannya dan faktor-faktor yang lain. Akan tetapi dari banyak kriteria yang dapat dipergunakan dalam penilaian karyawan, kinerja merupakan hal yang paling banyak di pakai sebagai tolak untuk menentukan baik atau tidaknya pekerjaan dari karyawan di perusahaan tersebut.

Secara sederhana kinerja adalah ukuran seberapa baik pencapaian suatu pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya. Walau beberapa perusahaan menggunakan ukuran atau barometer yang berbeda benda akan tetapi banyak perusahaan menitik beratkan kepada jumlah yang dihasilkan oleh karyawan. Biasanya perusahaan yang menitik beratkan faktor kuantitas ini sebagai barometer adalah perusahaan manufakturing seperti pabrik dan perusahaan yang sejenis.

Meskipun banyak yang menekankan pada faktor jumlah keluaran atau output sebagai ukuran keberhasilan pekerjaan, akan tetapi ada juga perusahaan yang menitik beratkan penilaian kepada kualitas pekerjaan. Bagaimana pekerjaan diselesaikan, bagaimana pekerjaan di laksanakan, bagaimana prosedur diterapkan dan lain sebagainya. Berbeda dengan perusahaan manufaktur yang menitik beratkan penilaian kinerja pada kuantitas,

perusahaan yang menitikberatkan pada kualitas pekerjaan biasanya dijalankn pada perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan atau jasa.

Karena terdapat pekerjaan dan penekanan kebutuhan yang berbeda beda dari tiap posisi dan pekerjaan maka setiap perusahaan perlu kiranya membuat suatu ukuran yang spesifik dan juga sebaran nilai yang perlu disesuaikan berdasarkan jenis perusahaan, pekerjaan dan posisi dari karyawan. Ukuran dari penilaian tidak boleh ditentukan secara umum atau terlalu luas akan tapi juga tidak boleh terlalu sederhana sehingga penilaian dapat sesuai dengan kebutuhan.

Permasalahan dalam penilaian kinerja bukan hanya pada ukuran penilaian, waktu penilaian dan penilainya saja akan tetapi pada efek atau tujuan dan manfaat apa yang diharapkan dari hasil penilaian kinerja tersebut. Terkadang ada perusahaan yang menggunakan penilaian kinerja hanya untuk menggugurkan kewajiban saya dimana penilaian kinerja dijalankan hanya sebagai sebuah proses yang bersifat ritual saja tanpa ada maksud dan tujuan akhir bagi perbaikan manajemen.

Karena perusahaan hanya menjalankan penilaian kinerja dengan setengah hati dan tanpa prosesur yang jelas bahkan tujuan yang jelas pula, biasanya mengakibatkan timbulnya perasaan tidak puas bagi karyawan. Para karyawan selain memerlukan upah dari hasil pekerjaan, para karyawan juga memerlukan faktor yang lain seperti ada pengakuan dari perusahaan. Adanya reward atas pekerjaan baik yang dilakukan merupakan hal yang juga diharapkan

sehingga akan adanya hal positif yang mungkin timbul mengikuti penilaian yang baik tersebut.

Promosi jabatan adalah salah satu harapan dari adanya penilaian kinerja yang baik bagi seorang karyawan selain dari naiknya kompensasi yang bisa mereka terima dari perusahaan. Secara sederhana promosi jabatan adalah suatu proses perpindahan atau naiknya jabatan atau posisi atau pangkat dari seorang karyawan didalam perusahaan. Ada beberapa alasan yang biasa dijadikan alasan mengapa seseorang dinaikkan jabatannya atau di promosikan jabatannya dan salah satunya adalah adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

Oleh karena itu maka sebuah hal yang wajar apabila para karyawan mengharapkan adanya proses yang baik dari penilaian kinerja sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dalam memperbaiki jabatan mereka. Jadi dalam hal ini penilaian kinerja memang seharusnya berhubungan dengan proses penilaian kinerja.

Akan tetapi apabila perusahaan memiliki sebuah proses penilaian kinerja yang serba kekurangan bahkan hanya sebagai sebuah ritual rutin saja tanpa adanya dampak positif dalam karir karyawan maka hal ini akan berdampak buruk pada karyawan. Para karyawan akan menganggap bahwa pekerjaan mereka tidak mendapatkan perhatian, prestasi kerja adalah hal yang sia sia dan seterusnya. Perasaan tidak puas dari karyawan ini akan berdampak pada kinerja yang menurun, pemborosan dan lain sebagainya.

Tulisan ini mencoba memaparkan hubungan diantara kinerja dengan promosi jabatan pada perusahaan milik pemerintah daerah dan yang menjadi responden adalah para karyawannya. Paparan dilakukan dengan mencoba melihat fenomena tersebut dan mengulasnya dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Harapan dari penulis dari paparan dalam tulisan ini adalah akan terlihat bagaimana pandangan dari karyawan di perusahaan tersebut mengenai kinerja dan hubungannya dengan promosi jabatan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah analisa kuantitatif, yang mencoba memaparkan hubungan antara variable kinerja dan menghubungkannya dengan variable promosi jabatan. Perhitungan dalam tulisan ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan bantuan *Microsoft Excel*. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para karyawan unit Taman Marga Satwa Rangunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 87 orang.

Data diperoleh berdasarkan hasil sebar kuisioner dan kajian dari beberapa sumber literatur pustaka baik dari buku atau dari jurnal ilmiah sebagai bahan acuan juga hasil observasi penulis. Data dan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS tersebut selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif.

Untuk lebih jelasnya berikut beberapa metode penelitian yang dipakai penulis dalam tulisan ini :

### 1. Studi Literatur

Studi literature dilakukan dengan membaca literatur tentang manajemen Sumber daya Manusia, Budaya organisasi, manajemen kinerja baik dari buku dan dari media internet.

### 2. Observasi

Observasi dilakukan dengan bentuk observasi non perilaku yaitu dengan mengambil data-data melalui kuisioner dan mengolahnya dengan bantuan SPSS.

## Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo, 2013) Kinerja dipandang sebagai proses pekerjaan dimana kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2009) menyimpulkan bahwa : Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

## Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2011) jenis - jenis penilaian kinerja sebagai berikut:

### 1. Penilaian hanya oleh atasan.

a. Cepat dan langsung.  
b. Dapat mengarah ke distrorsi karena pertimbangan - pertimbangan pribadi.

### 2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan bawahannya yang dinilai:

a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.  
b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

### 3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir..

4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim.

b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.

- c. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- d. Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
  - a. Mungkin terlalu subjektif.
  - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

### **Pengukuran Kinerja dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Sudarmanto, 2009) Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter – parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Menurut (Suwanto, 2014) Faktor – faktor yang menentukan kinerja karyawan (yakni kemampuan dan pengalaman), dipengaruhi oleh praktik – praktik HR (*Human Resource*) dan lingkungan kerja.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut (Dessler, 2010) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu *relative* standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut (Dessler, 2010) Terdapat beberapa alasan yang dipakai perusahaan untuk menilai kinerja karyawan :

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

Selanjutnya (Dessler, 2010) mengemukakan bahwa proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Pendefinisian Pekerjaan. Memastikan bahwa perusahaan dan karyawan setuju dengan standar dan kewajibannya.
2. Menilai Kinerja. Membandingkan kinerja sesungguhnya dari karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Manajer secara umum

melakukan penilaian sendiri dengan bantuan asumsi awal dan metode formal.

3. Memberikan Umpan Balik. Pihak atasan dan karyawan yang dinilai mendiskusikan kinerja dan kemajuan karyawan yang dinilai dan mengembangkan rencana untuk pengembangan apa pun yang dibutuhkan.

### **Indikator Kinerja**

Menurut (Dessler, 2010) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat / jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

### **Metode Penilaian Kinerja**

Menurut (Rivai, 2011), Teknik - teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

### **Pengertian Promosi**

Menurut (Hasibuan, 2016) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

Menurut Siswanto dalam (Nurjaman, 2014), “promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan

dari satu pekerjaan kepada pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Sedangkan menurut Siagian dalam Nurjaman (Nurjaman, 2014), “promosi ialah perpindahan pegawai dari jabatan yang sedang dan masih disandingnya kepada jabatan baru yang kedudukannya lebih tinggi. Dengan promosi yang diberikan kepada pegawai, semua fasilitas pun menjadi lebih besar dan lebih baik.”

### Tujuan Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2016), tujuan dari promosi jabatan adalah :

1. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan. Hal ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong, maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
10. Mempermudah penarikan pelamar. Kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.
12. Menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut (Sondang, 2015) Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam

menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi

### Syarat – Syarat Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu:

- a. Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian - perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya, peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
- c. Prestasi Kerja. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
- d. Kerja Sama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antar semua karyawan.
- e. Kecakapan. Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas - tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus - menerus dari atasannya.
- f. Loyalitas. Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
- g. Kepemimpinan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.
- h. Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
- i. Pendidikan. Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Menurut (Sondang, 2015) Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam

mempertimbangan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas.

### Indikator Promosi Jabatan

(Hasibuan, 2016) merumuskan indikator - indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti yang telah dibahas pada bagian terdahulu, kini telah banyak perusahaan menggunakan standar kinerja dalam menilai baik tidaknya pekerjaan karyawannya. Dari penilaian kinerja ini mengakibatkan adanya promosi jabatan dari karyawan tersebut. Jadi alasan terjadinya promosi jabatan adalah adanya kinerja yang baik.

Meski demikian tidak semua perusahaan dan karyawan memahai arti peting dari kinerja dan hubungannya dengan promosi jabatan. Bahkan masih ada perusahaan yang terkadang tidak melihat arti penting dari kinerja karyawan sehingga penilaian kinerja menjadi terkesan tidak memiliki manfaat dan bahkan berhubungan dengan promosi jabatan.

Bukan hanya itu, beberapa perusahaan juga tidak memberikan perhatian akan usaha peningkatan kinerja dalam perusahaan dan hanya menuntut para karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih giat. Sebenarnya terdapat banyak cara untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan dalam sebuah perusahaan, seperti kepemimpinan yang baik dan kompeten dalam pekerjaannya, sistem kompensasi yang baik dan adil sehingga karyawan merasakan asas keadilan, kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dari para karyawan juga memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan selain faktor faktor yang lain.

Menurut (Widyatmini, 2008) Kontribusi kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai adalah sebesar 10.2%. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10.4% dan kontribusi kompetensi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 13%. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diatas dapat terlihat bahwa untuk

meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan banyak hal jadi bukan hanya faktor kepemimpinan saja tetapi lebih kompleks dari itu. Kompetensi atau kemampuan dari para karyawan juga perlu diperhatikan karena dengan kompetensi yang baik maka akan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya adalah kompensasi yang baik sebagai syarat terciptanya motivasi kerja yang baik dengan motivasi yang baik dari karyawan, para karyawan akan bekerja dengan sungguh sungguh sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Meskipun faktor pencetus motivasi bukan hanya kompensasi akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang baik. Oleh karena itu kinerja terlebih dahulu harus diperhatikan bukan hanya oleh perusahaan akan tetapi juga oleh karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil sumber kuisisioner yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 87 orang karyawan, didapatkan beberapa hal sehubungan dengan variable kinerja dan promosi jabatan. Dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,5 % maka dari tabel R didapatkan angka 0,213 sebagai batas validitas. Adapun indikator pertanyaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori dari Desler untuk variabel kinerja dan teori dari Hasibun untuk variabel promosi.

Menurut Dessler, terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan
4. Kepercayaan
5. Ketersediaan
6. Kebebasan

Menurut Hasibuan, secara umum indikator dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

Dari semua butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner didapatkan hasil bahwa semua pertanyaan valid. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel hasil validitas dari kedua variabel.

Tabel 1. Validitas Kinerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,432	0,213	Valid
Y2	0,675	0,213	Valid

Y3	0,663	0,213	Valid
Y4	0,572	0,213	Valid
Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y5	0,590	0,213	Valid
Y6	0,615	0,213	Valid
Y7	0,550	0,213	Valid
Y8	0,609	0,213	Valid
Y9	0,616	0,213	Valid
Y10	0,552	0,213	Valid
Y11	0,261	0,213	Valid
Y12	0,256	0,213	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS

Tabel 2. Validitas Promosi

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,610	0,213	Valid
X2	0,424	0,213	Valid
X3	0,597	0,213	Valid
X4	0,542	0,213	Valid
X5	0,430	0,213	Valid
X6	0,502	0,213	Valid
X7	0,512	0,213	Valid
X8	0,603	0,213	Valid
X9	0,401	0,213	Valid
X10	0,479	0,213	Valid
X11	0,480	0,213	Valid
X12	0,430	0,213	Valid
X13	0,515	0,213	Valid
X14	0,514	0,213	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS

Dan dari hasil uji reabilitas juga didapatkan kedua variable adalah reable.

Tabel 3. Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	12

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Tabel 4. Reabilitas Promosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Selanjutnya dalam uji korelasi didapatkan hasil, sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Korelasi

Correlations			
		kinerja	promosi
kinerja	Pearson	1	.729**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
N		87	87
promosi	Pearson	.729**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan uji korelasi diatas dapat dilihat bahwa ada hubungan yang kuat diantara kinerja dan promosi jabatan. Hal ini terlihat dari hasilnya yang berjumlah 0,729 dimana bila dilihat dari tabel interpretasi hasil uji korelasi angka yang didapatkan bila dalam range 0,60 sampai 0,799 maka dikategorikan dengan hubungan kuat.

Selanjutnya dalam uji determinasi diantara kedua variable tersebut, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Determinasi Model Summary

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.526	2.756

a. Predictors: (Constant), kinerja

Dari hasil uji determinasi diatas didapatkan kesimpulan bahwa kinerja memberikan sumbangan sebanyak 53,6 persen terhadap promosi jabatan. Sedangkan sisa nya atau 46,4 persen dipengaruhi oleh variable atau faktor lain.

Berikutnya adalah hasil dari uji regresi, didapatkan hasil:

Tabel 7. Uji Korelasi Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	26.53	3.356	7.	.000
(Constant)	3		9	
			0	
1			6	
	.655	.067	.729	9.
kinerja			8	.000
			2	
			3	

a. Dependent Variable: promosi

Sehingga didapatkan persamaan yaitu :  
 $Y = 26.533 + 0,655X$ , artinya setiap terjadi kenaikan satu pada kinerja maka akan berdampak sebesar 26.533 promosi.

#### IV. KESIMPULAN

Dari pemahasan dan hasil pengolahan data diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan.

1. Dugaan sementara menegenai adanya hubungan antara kinerja dan promosi jabatan terbukti benar. Ada hubungan yang sangat erat diantara kinerja dan promosi jabatan
2. Kinerja memberikan pengaruh terhadap proses promosi jabatan dan dalam contoh kasus diatas, pengaruhnya cukup besar.
3. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang lain terhadap promosi jabatan pada objek penelitian diatas sehingga pembahasan menjadi lebih komprehensif.
4. Selain dari itu juga perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar variabel yang lain dalam mempengaruhi variabel promosi jabatan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah langkah yang baik guna perbaikan manajemen perusahaan.

#### REFERENSI

Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke sepuluh)*. Jakarta: PT Indeks.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

Sondang, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Teori, dan Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Widyatmini. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Volume 3*, 163.

#### PROFIL PENULIS

Dedy Syahyuni lahir di Jakarta pada tahun 1973 dan menyelesaikan pendidikan di Jakarta. Lulus dari SMAN 8 Jakarta tahun 1992 lalu menyelesaikan jenjang Strata 1 jurusan Adminitrasi Negara dari Faktutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Universitas Nasional - Jakarta), Strata 1 Jurusan Manajemen dari Fakultas Ekonomi (Universitas Satyagama – Jakarta) dan mengambil Strata 2 (Magister Manajemen) dari Universitas Krisnadwipayana – Jakarta. Mulai mengajar di Bina Sarana Informatika dari tahun 2000 sampai sekarang. Salah satu tulisan yang pernah dibuat berjudul Peran Kepemimpinan dalam Kepuasan Kerja Karyawan pada Sebuah Perusahaan yang diterbitkan di jurnal Widya Cip