

**PENGARUH SISTEM PROMOSI DILIHAT DARI  
ASPEK KENAIKAN PANGKAT TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur  
Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)

**Firmansyah,  
Taheer Alhabsji,  
Hamidah Nayati Utami**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail: [fiir.man611@gmail.com](mailto:fiir.man611@gmail.com)

**Abstrak**

*Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Promosi Dilihat Dari Aspek Kenaikan Pangkat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)” ini dilatarbelakangi oleh bagaimana pengaruh promosi karyawan sehingga mendapatkan kenaikan pangkat terhadap prestasi kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh Sistem Promosi terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research serta metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas kecakapan dan senioritas/pengalaman terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang dan jumlah sampel sebanyak 39 karyawan. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,050$  (alpha) didapatkan nilai koefisien 1,132 untuk kecakapan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dan nilai koefisien 1,630 untuk senioritas/pengalaman (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Demikian pula didapatkan nilai R Square yaitu sebesar 0,897 terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecakapan dan senioritas/pengalaman memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.*

**Kata kunci :** sistem promosi, kecakapan, senioritas/pengalaman, prestasi kerja

**Abstract**

*Research is entitled with “The Influence of Promotion System Viewed From Promotion Aspect on Employee Work Achievement (A Study of The Employees at PT. PLN (Persero) of Service and Network Area of Malang)”, and the background is the question of how is the influence of employee promotion on work achievement. Considering this problem, the objective of research is to understand and to explain the significance of the influence of promotion system on work achievement. Type of research is explanatory research, while method of research is quantitative. This research is used to test the proposed hypothesis, which is said that there is significant influence between the independent variables of capability and seniority/experience on the dependent variable of work achievement. Population of research includes 64 employees at PT PLN (Persero) of Malang Service Area and Network. The sample is 39 employees. Result of inferential analysis with multiple linear regression analysis indicates that F-significance is  $0.000 < 0.050$  (alpha) with coefficient rate of 1.132 for the influence of capability (X1) on work achievement (Y), and with coefficient rate of 1.630 for the influence of seniority/experience (X2) on work achievement (Y). It is also shown that R-Square is 0.897 for any influences on work achievement (Y). Based on these numbers, it is then concluded that the variables of capability and seniority/experience have significant influence on work achievement of employee, either directly or indirectly.*

**Keywords:** system promotion, capability, seniority/experience, work achievement

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa yang akan datang tergantung pada SDM yang berada didalamnya. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi persaingan. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pengembangan karier bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Organisasi melaksanakan program pengembangan karier untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Program pengembangan ini harus sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Adanya manajemen SDM, para karyawan memperoleh kesempatan yang luas dan adil dalam mengembangkan kariernya. Ditinjau dari sisi organisasi, pengembangan karier dapat difokuskan pada usaha memperoleh karyawan yang mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karier tidak sekedar menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggung jawab karyawan dengan berusaha bekerja secara berprestasi dalam arti produktif dan berkualitas.

Pengembangan SDM akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta merupakan pemenuhan kebutuhan untuk menempati jenjang karier yang lebih tinggi, yang berupa kenaikan pangkat atau jabatan, disamping pemenuhan kebutuhan dasar lainnya seperti kebutuhan sandang dan pangan. Peningkatan ketrampilan maupun keahlian karyawan memudahkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan posisi tertentu. Kenaikan pangkat atau jabatan yang lazim disebut promosi karyawan menunjukkan adanya pemberian kesempatan bagi karyawan untuk dapat lebih baik dalam karier daripada keadaan sebelumnya. Pada hakekatnya, keinginan untuk maju dan mencapai keadaan yang lebih baik merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk memperbaiki kualitas hidupnya.

Usaha yang dilakukan organisasi dalam mengembangkan karier karyawan adalah dengan mengadakan promosi karyawan. Menurut Fliplo dalam (Hasibuan, 2003:108), "Promosi karyawan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi disertai kenaikan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu

demikian". Promosi memiliki peran penting bagi karyawan, dengan dilaksanakannya promosi karyawan berarti terdapat kepercayaan dan pengakuan atas kemampuan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Dasar yang dijadikan perusahaan dalam mempromosikan karyawan adalah pengalaman (senioritas), kecakapan, dan kombinasi dari pengalaman dan kecakapan." Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan dalam organisasi. Jadi semakin lama seseorang bekerja pada organisasi maka orang tersebut akan mendapatkan prioritas pertama dalam pelaksanaan promosi. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan. Jadi secara tidak langsung kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja. Kombinasi pengalaman dan kecakapan merupakan cara yang paling baik dalam mempromosikan karyawan, karena dengan demikian akan dipromosikan orang paling berpengalaman dan pintar. Selain itu kelemahan-kelemahan terhadap promosi yang berdasarkan pada pengalaman dan kecakapan saja dapat teratasi" (Hasibuan, 2005:109).

Dampak yang dapat dirasakan dengan adanya promosi adalah karyawan secara tidak langsung dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini berupa prestasi kerja. "Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan" (Hasibuan, 2002:72). Sebelum diadakannya promosi, penting dilakukan penilaian prestasi kerja oleh organisasi terlebih dahulu. Penilaian prestasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena didalamnya terdapat berbagai macam informasi mengenai bagaimana mereka dinilai dan bagaimana kemajuannya. Penilaian / pengukuran prestasi kerja menurut Dharma (2002:355) haruslah mempertimbangkan tiga hal, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai perusahaan yang dibentuk oleh pemerintah yang bertujuan untuk merencanakan, membangun,

membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik diseluruh wilayah Negara Republik Indonesia memiliki aktifitas organisasi yang kompleks dan mempunyai SDM (karyawan) yang besar. Dalam perusahaan ini sangat memperhatikan kebutuhan para karyawan, yakni kejelasan karier para karyawan yang berkelanjutan sehingga akan berdampak meningkatkan prestasi kerja karyawan. PLN (Perusahaan Listrik Negara) melakukan promosi karyawan dengan menggunakan *system grade* (pangkat) kepada para pejabat fungsionalnya, terdiri dari 26 tingkatan yang mana kegiatan ini penilaiannya dilakukan secara terus-menerus setiap semesternya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang didalam kegiatannya dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dimana sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), para karyawan dilihat nilainya secara keseluruhan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah karyawan dapat layak ikut atau tidak dalam program promosi. Sedangkan untuk para pejabat strukturalnya, PLN (Perusahaan Listrik Negara) melakukan promosi karyawan dengan menggunakan sistem berbasis kompetensi, yang mana kegiatan ini penilaiannya dilakukan oleh 2 buah tim yang dibentuk sebelumnya oleh pihak Area Pelayanan dan Jaringan Malang beserta pihak Area Distribusi Jawa Timur.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa PLN (Perusahaan Listrik Negara) berpandangan bahwa promosi karyawan harus dilakukan karena merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kecakapan dan pengalaman (senioritas) karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang dan untuk menjelaskan pengaruh variabel kecakapan dan pengalaman (senioritas) karyawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Promosi Karyawan

Hasibuan (2005:108) mengemukakan bahwa “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”. Menurut Flippo (Dalam Hasibuan, 2005:108) bahwa Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke

jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji dan upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Sedangkan menurut Manullang (2004:153) Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Pengertian promosi karyawan dapat juga merupakan penerimaan tugas yang lebih diterima seorang karyawan dari organisasi tempat kerjanya seperti dikemukakan oleh Moekijat (1999:101) yaitu: promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah/gaji. Syarat waktu tempat atau syarat kerja lainnya dapat juga merupakan cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi. Tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab lebih besar serta pembayaran lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

Dari beberapa pengertian promosi yang telah diungkapkan, dapat disimpulkan promosi karyawan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, tanggung jawab semakin besar, status dan pendapatan juga semakin tinggi.

### Dasar-Dasar Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan. Program yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan menurut Hasibuan (2005:109) ada tiga:

#### 1. Pengalaman (Senioritas)

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan dalam organisasi. Jadi semakin lama seseorang bekerja pada organisasi maka orang tersebut akan mendapatkan prioritas pertama dalam pelaksanaan promosi. Kebaikan dari dasar ini adalah adanya pengakuan bahwa pengalaman merupakan guru yang berharga. Dengan demikian maka setiap karyawan akan merasa betah bekerja didalam perusahaan. Sedangkan kelemahannya adalah apabila menemui kasus karyawan yang kemampuan kerjanya sangat terbatas tetapi sudah lama bekerja dalam perusahaan maka karyawan itu harus tetap dipromosikan, hal ini akan mengakibatkan perusahaan akan dipimpin oleh

karyawan yang memiliki kemampuan rendah dan secara tidak langsung akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perkembangan dan kelangsungan perusahaan.

## 2. Kecakapan

Kecakapan (*ability*) sebagai dasar promosi yaitu promosi yang menggunakan kecakapan dalam bekerja. Dengan demikian orang yang cakap akan mendapatkan prioritas dalam pelaksanaan promosi. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan. Jadi secara tidak langsung kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

- a. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan dialam situasi manajemen.
- c. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

## 3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini merupakan cara yang paling baik dalam mempromosikan karyawan, karena dengan demikian akan mempromosikan orang paling berpengalaman dan pintar. Selain itu kelemahan-kelemahan terhadap promosi yang berdasarkan pada pengalaman dan kecakapan saja dapat teratasi.

## Prestasi Kerja

Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang terbaik. Yuli (2005:89) dan Mangkunegara (2005:72), mengemukakan pendapat yang sama mengenai prestasi kerja: prestasi kerja (*job performment*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Pendapat Hasibuan (2002:72), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kecakapan karyawan (X1) dan senioritas karyawan (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kecakapan karyawan (X1) dan senioritas karyawan (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995:5). Populasi dalam penelitian sebanyak 64 orang dan sampelnya sebanyak 39 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random sederhana (*simple random sampling*).

## Variabel Bebas

1. Kecakapan Karyawan (X1), merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan. Adapun indikatornya adalah:
  - Pemenuhan *Job Description*
  - Pemenuhan target perusahaan
2. Senioritas Karyawan (X2) menunjukkan lamanya masa kerja karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Adapun indikator dan itemnya adalah:
  - Masa kerja pada organisasi / perusahaan
  - Lamanya menduduki suatu pangkat

## Variabel Terikat

Prestasi kerja karyawan (Y) yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dan item dari variabel prestasi kerja karyawan adalah:

1. Kuantitas Hasil Kerja yang terdiri dari 3 item yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target, jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja, jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu yang lalu.
2. Kualitas Hasil Kerja yang terdiri dari 3 item yaitu kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan, kerapihan hasil pekerjaan, ketelitian hasil pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu Kerja yang terdiri dari 3 item yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibanding karyawan setingkat. Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan uji F dan uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Inferensial

Dalam pengolahan data statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh kecakapan (X1), senioritas/pengalaman (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jawaban

Variabel	Indikator	Item	Mean
Kecakapan Karyawan	Pemenuhan Job Description	Pengetahuan tentang Job Description	4.15
		Kemauan bekerja sesuai Job Description	4.28
		Kemampuan bekerja sesuai Job Description	4.18
	Pemenuhan Target Perusahaan	Kemampuan menyelesaikan target perusahaan setiap harinya	4.23
		Kemampuan menyelesaikan target perusahaan setiap semester	4.00
Senioritas Karyawan	Masa Kerja Pada Perusahaan	Kriteria lama karyawan bekerja di perusahaan	4.18
	Lama Menduduki Suatu Pangkat	Kriteria lama karyawan bekerja pada pangkat terakhir di perusahaan	4.23
Prestasi	Kuantitas Hasil	Jumlah pekerjaan yang mampu	4.23

Kerja Karyawan	Kerja	diselesaikan sesuai dengan target	
		Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja	4.18
	Kualitas Hasil Kerja	Jumlah hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	4.13
		Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	4.23
		Kerapihan hasil pekerjaan	4.23
		Ketelitian hasil pekerjaan	4.38

Variabel	Indikator	Item	Mean
	Ketepatan Waktu Kerja	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4.18
		Kecepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan setingkat	4.18
		Kecepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dibandingkan standar perusahaan	4.15

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Constant	0,579			
X1	1,132	6,203	0,000	Signifikan
X2	1,630	3,232	0,003	Signifikan
R		= 0,947		
R Square		= 0,897		
F Hitung		= 156,237		
F Tabel		= 3,259		
Sign. F		= 0,000		
$\alpha$		= 0,05		

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- Jumlah data (observasi) = 39  
 Nilai t tabel :  $\alpha = 5\%$  = 2,024  
 Dependent variable y

Variabel terikat pada regresi ini adalah prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah variabel kecakapan (X1), senioritas / pengalaman (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis dari Tabel adalah :

$$Y = 0,579 + 1,132 X1 + 1,630 X2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada ketiga variabel kecakapan (X1) dan senioritas / pengalaman (X2) menunjukkan angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1.  $b_0 = 0,579$

Nilai konstan ini menunjukkan apabila tidak ada variabel kecakapan dan senioritas/pengalaman ( $X1$  dan  $X2 = 0$ ), maka prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 0,579 kali. Dengan arti kata prestasi kerja

karyawan meningkat sebesar 0,579 kali sebelum atau tanpa adanya yang tercermin pada variabel kecakapan dan senioritas/pengalaman ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ )

2.  $b_1 = 1,132$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_1$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel kecakapan meningkat 1 kali, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,132 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kesesuaian pengetahuan sebesar 1,132, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_2 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

3.  $b_2 = 1,630$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_2$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel senioritas/pengalaman meningkat 1 kali, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,630 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel senioritas/pengalaman sebesar 1,630, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan multiple regresion. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kecakapan dan senioritas/pengalaman berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F tabel dengan *degree of freedom* (df).

Tabel 3. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Hipotesis	Nilai	Status
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kecakapan dan senioritas / pengalaman terhadap prestasi kerja	F = 156,237 Sign. F = 0,000 F Tabel = 3,259	Ho ditolak / Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut untuk melihat pengaruh secara simultan dilakukan dengan Uji F. Tampak dari Tabel besarnya F hitung 156,237. Nilai ini lebih besar dari F tabel ( $156,237 > 3,259$ ), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel

kecakapan dan senioritas/pengalaman terhadap prestasi kerja karyawan.

### 2. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan tingkat penyimpangan 5% :

Tabel 4. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Hipotesis	Nilai	Status
Variabel kecakapan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	t = 6,203 Sign. t = 0,000 t tabel = 2,024	Ho ditolak / Ha diterima
Variabel senioritas / pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	t = 3,232 Sign. t = 0,003 t tabel = 2,024	Ho ditolak / Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah.

#### a. Variabel Kecakapan ( $X_1$ )

Variabel kecakapan ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 6,203. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $6,203 > 2,024$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak Ha diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kecakapan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### b. Variabel Senioritas / Pengalaman ( $X_2$ )

Variabel senioritas/pengalaman ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,232. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $3,232 > 2,024$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3. Pembahasan

a. Hipotesis 1 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kecakapan ( $X_1$ ) dan Senioritas/Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, yaitu  $156,237 > 3,259$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 5%, yaitu  $0,000 < 0,050$ . Maka kecakapan dan senioritas/pengalaman terbukti mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam memperoleh promosi.

- b. Hipotesis 2 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variable Kecakapan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $6,203 > 2,024$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada alpha 5%, yaitu  $0,000 < 0,050$ . Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel kecakapan, yaitu sebesar 1,132 dan bertanda positif, dapat dikatakan jika variabel kecakapan naik 1 satuan, maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 1,132. Semakin baik kecakapan karyawan maka semakin baik/meningkat pula prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang
- c. Hipotesis 2 menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variable Senioritas/Pengalaman (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $3,232 > 2,024$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada alpha 5%, yaitu  $0,005 < 0,050$ . Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel senioritas/pengalaman yaitu sebesar 1,630 dan bertanda positif, dapat dikatakan jika variabel senioritas/pengalaman naik 1 satuan, maka variabel prestasi kerja juga akan naik sebesar 1,630. Semakin baik senioritas/pengalaman karyawan, maka semakin baik/meningkat pula prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah yang diwakili oleh variabel kecakapan (X1) dan senioritas/pengalaman (X2) berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Untuk menunjukkan variabel bebas manakah yang berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan dengan melihat nilai koefisien beta yang distandarisasi paling besar. Dari lampiran dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh besar adalah variabel kecakapan (X1) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,644. Hipotesis ini didukung oleh Arif (1993, h.12) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh besar dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien beta (Beta Coefficient). Koefisien tersebut disebut standardized coefficient. Setelah dilakukan pengujian, maka langkah selanjutnya adalah

dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi.

Hasil penelitian ini juga memiliki persamaan apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wikan Hapsari (2006) dalam hasil penelitiannya yang menyebutkan bahwa pelaksanaan Promosi memiliki peranan penting dalam meningkatkan Prestasi Kerja karyawan. Penelitian lain yang memiliki persamaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Mei Eko Prasetyo Nograho (2007). Hasil penelitiannya menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara Penempatan karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kecakapan (X1), dan senioritas/pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kecakapan (X1), dan senioritas/pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kecakapan (X1). Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebaiknya tetap mempertahankan kualitas kecakapan karyawan dalam pelaksanaan promosi. Variabel lain yaitu senioritas/pengalaman (X2) sebaiknya lebih ditingkatkan lagi kualitasnya agar tujuan dari promosi dapat tercapai secara lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. 2002. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasan, M.I. 2006. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Management Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Singarimbun, M. dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru Offset.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.