

HUBUNGAN PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT KEMASINDO CEPAT NUSANTARA

Karlin

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Diterima 7 Juli 2007, Disetujui 31 Agustus 2007

Abstract : *An effective program in evaluating performance can give the management a helpful sign to determine who can be promoted. It has been expected to enable the skillful and professional employee. On the side, the poor designed program makes a conflict and dissatisfaction in working condition, it turns a man to be a trouble maker. Every one must be treated confidentiality, so this program will be objective. This research took a time period from 2003 until 2005 and the selected samples were 31 persons. This result of this research can concluded, that there is a significant relationship between Evaluating employee performance and promotion. The management must look over some influence factor on both the evaluating and the promotion. Basically, The Promotion program is designed to motivate for improving the higher productivity level, and every initiative and creativity must be appreciated so much.*

Keywords : *Promotion Jobs, Performance Analysis, Competence Analysis. Productivity*

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam menilai kemampuan dan kredibilitas karyawan. Program penilaian prestasi yang efektif akan memberikan pihak manajemen suatu dasar yang obyektif dan rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau harus menerima kenaikan gaji, yang nantinya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara terampil dan profesional.

Promosi merupakan salah satu keputusan pimpinan perusahaan yang ditetapkan berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi kerja. Pimpinan perusahaan harus bersikap seobyektif mungkin dalam menentukan karyawan yang berhak untuk dipromosikan, sehingga tidak menimbulkan iri hati karyawan yang satu dengan yang lainnya. Jika karyawan merasa kurang puas terhadap penilaian prestasi kerja maka hal ini dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja merupakan salah satu dasar untuk menentukan promosi di dalam perusahaan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu alat yang dapat mendorong karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan juga sebuah alat untuk mengurangi kemungkinan terjadinya tingkat *labour turnover* yang tinggi.

PERUMUSAN MASALAH

Dalam pembahasan mengenai hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara, perlu adanya pembatasan pada ruang lingkup penelitian. Adapun pembahasan ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana program evaluasi pelaksanaan kerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara?
2. Bagaimana pola kegiatan Promosi PT Kemasindo Cepat Nusantara?
3. Sejauh mana hubungan antara program evaluasi dan promosi?

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey deskriptif, yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas (variabel x) adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
- b. Variabel tidak bebas (*dependent variable*)
Variabel tidak bebas (variabel y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah promosi jabatan.

Karyawan PT Kemasindo Cepat Nusantara terdiri dari 85 orang karyawan dan pada penelitian ini populasi yang diambil sebanyak 45 orang karyawan, karyawan yang diambil merupakan karyawan bagian *marketing*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 15}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Nilai kritis yang diinginkan (persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel populasi) yaitu sebesar 10%.

Hasil yang di dapat dari jumlah populasi sebesar 45 orang karyawan adalah :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\n &= \frac{45}{1 + (45 \cdot (0,1))^2} \\n &= \frac{45}{1 + (45 \cdot 0,01)} \\n &= \frac{45}{1 + 0,45} \\n &= \frac{45}{1,45} \\n &= 31,03 \text{ dibulatkan menjadi } 31 \text{ orang.}\end{aligned}$$

Metode Analisis Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh keterangan-keterangan yang diperlukan adalah :

- a. Riset Lapangan (*field research*)
- b. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Tujuan mengadakan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey dari obyek yang diteliti secara langsung. Adapun pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban lain. Cara untuk menilai jawaban pada kuesioner adalah menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi dengan menghadapkan responden dengan sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dimana setiap pertanyaan diberikan bobot tertentu sebagai berikut :

- i. Jawaban a diberikan bobot = 5
- ii. Jawaban b diberikan bobot = 4
- iii. Jawaban c diberikan bobot = 3
- iv. Jawaban d diberikan bobot = 2
- v. Jawaban e diberikan bobot = 1

Kemudian hasil kuesioner ini disusun ke dalam bentuk tabel yang berisi frekuensi dan prosentase pendapat responden.

- c. Studi Kepustakaan

ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja maka digunakan metode kualitatif deskriptif, yang mana dilakukan dengan cara membandingkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada perusahaan dengan teori yang berhubungan, dan didukung dengan hasil kuesioner.

- b. Untuk mengevaluasi pelaksanaan promosi jabatan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang mana dilakukan dengan cara membandingkan pelaksanaan promosi jabatan pada perusahaan dengan teori yang berhubungan, dan didukung dengan hasil kuesioner.
- c. Untuk menganalisis hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan, digunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu dengan menggunakan hasil kuesioner, serta melalui metode statistik. Adapun yang digunakan adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan yang ada antara variabel pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan dan uji hipotesis.

1) Analisis Korelasi

Perumusan Koefisien Korelasi Rank Spearman, yaitu :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 158}$$

Keterangan :

r_s = Nilai koefisien korelasi rank spearman

= Selisih ranking dari data berpasangan

n = Jumlah sampel yang digunakan

Nilai koefisien korelasi (r_s) dinyatakan dengan , dimana :

- Bila r_s mendekati 1, berarti korelasi sangat kuat dan positif.
- Bila r_s mendekati -1, berarti korelasi sangat kuat dan negatif.
- Bila r_s mendekati 0, berarti korelasi sangat lemah atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari suatu koefisien yang disebut dengan koefisien determinan. Besarnya koefisien determinan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Kp = r_s^2 \times 100\%$$

Kp = Koefisien penentu

r_s = Koefisien korelasi

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji keabsahan koefisien dalam menyatakan hubungan antara variabel X (pelaksanaan penilaian prestasi kerja) dan variabel Y (promosi jabatan). Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 158}$$

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

n = Jumlah sampel

Ho = Koefisien korelasi rank spearman non signifikan

Ha = Koefisien korelasi rank spearman signifikan

Dalam pengujian hipotesis akan digunakan nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}}$ dengan df = n-2 Hasil perbandingan antara nilai t dan t tabel dipergunakan dalam pengujian hipotesis untuk memutuskan pendapat tersebut akan ditolak atau diterima.

Analisis dan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Prestasi tersebut sangat erat kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, kenaikan jabatan (promosi) dan gaji. Oleh karena itu, penilaian yang obyektif sangat penting untuk menentukan kebijaksanaan di bidang personalia.

Analisis pelaksanaan penilaian prestasi kerja PT Kemasindo Cepat Nusantara

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagai berikut :

- a. Syarat-syarat penilaian prestasi kerja.
- b. Metode penilaian prestasi kerja.
- c. Faktor-faktor yang mengurangi penilaian prestasi kerja.
- d. Waktu penilaian prestasi kerja.

Syarat-syarat Penilaian Prestasi Kerja

- 1) Dilakukan oleh atasan langsung
Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara, yang berhak menjadi penilai adalah atasan langsung atau kepala departemen. Dimana kepala departemen merupakan atasan mereka, yang sehari-harinya menjadi instruktur mereka di dalam pekerjaan, sehingga kepala departemen benar-benar mengetahui tingkah laku dan prestasi kerja yang pernah mereka capai.
- 2) Dikoordinasikan oleh bagian personalia
Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara ini dikoordinasikan oleh bagian personalia. Dimana bagian ini bertugas untuk menetapkan faktor-faktor apa saja yang akan dinilai dan mengolah hasil penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan oleh kepala departemen.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Setelah menganalisis, maka dapat dilihat bahwa metode penilaian prestasi kerja yang digunakan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah metode "Rating Scales".

TABEL 1 : STANDAR NILAI PADA FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN PRESTASI KERJA PT KEMASINDO CEPAT NUSANTARA

Nilai	Kriteria
BS : 60 - 75	Jauh melebihi persyaratan (baik sekali)
B : 45 - 59,9	Melebihi persyaratan kerja (baik)
C : 30 - 44,9	Cukup memenuhi persyaratan kerja (cukup)
S : 15 - 29,9	Kadang-kadang tidak memenuhi persyaratan kerja (sedang)
K : 0 - 14,9	Selalu tidak memenuhi persyaratan (kurang)

Sumber : PT Kemasindo Cepat Nusantara

Penjelasan mengenai faktor-faktor prestasi yang menjadi pedoman untuk menilai prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja
 - a. Prestasi : (nilai maksimum = 20)
 - ◆ Dapat menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan dan bahkan dapat mengerjakan tugas-tugas tambahan.
 - ◆ Menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya dan kadang-kadang masih ada waktu mengerjakan tugas tambahan.
 - ◆ Kebanyakan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
 - ◆ Kadang-kadang tugas tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
 - ◆ Enggan melakukan pekerjaan.
 - b. Tanggung jawab : (nilai maksimum = 20)
 - ◆ Penuh rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian tugasnya sendiri ataupun tugas kelompok.
 - ◆ Disamping rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugasnya, juga menaruh perhatian terhadap tugas kelompok.
 - ◆ Tugas yang menjadi tanggung jawabnya diselesaikan dengan baik.
 - ◆ Kadang-kadang lalai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - ◆ Enggan melakukan pekerjaan.
- 2) Sikap Kerja
 - a. Sikap kerjasama : (nilai maksimum = 6)
 - ◆ Mudah diajak kerjasama dan kalau diperlukan, bersedia membantu orang lain.
 - ◆ Memperlihatkan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.
 - ◆ Kadang-kadang tidak berkomunikasi dengan baik.
 - b. Perilaku sehari-hari : (nilai maksimum = 5)
 - ◆ Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap atasan, sesama dan bawahan.
 - ◆ Memperlihatkan usaha untuk dapat berkomunikasi dengan baik.
 - ◆ Kadang-kadang tidak berkomunikasi dengan baik.
- 3) Kecakapan Kerja
 - a. Keterampilan : (nilai maksimum = 12)
 - ◆ Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan lengkap, kesalahan hampir tidak ada.
 - ◆ Pekerjaan diselesaikan dengan baik dan lengkap, serta kesalahan tidak begitu banyak.
 - ◆ Kebanyakan pekerjaan dikerjakan dengan benar, tetapi kadang-kadang banyak kesalahan.
 - ◆ Pekerjaan sering banyak kesalahan, kadang-kadang harus diulangi.
 - b. Kreatif : (nilai maksimum = 6)
 - ◆ Dalam melaksanakan pekerjaan selalu menghasilkan kualitas kerja lebih baik dari yang diharapkan.
 - ◆ Kadang-kadang kualitas kerja sesuai dengan yang diharapkan, dan selebihnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

- ◆ Kualitas hasil kerja selalu sesuai dengan yang diharapkan.
 - ◆ Kualitas hasil kerja kadang-kadang di bawah standar yang diharapkan.
- c. Inisiatif : (nilai maksimum = 6)
- ◆ Dalam menemui kesulitan pekerjaan selalu dapat mencari jalan keluar yang lebih baik.
 - ◆ Mempunyai kemampuan untuk memberikan pendapat yang baik.
 - ◆ Dalam melakukan pekerjaan kadang-kadang mempunyai cara yang lebih baik.
 - ◆ Dalam menemui kesulitan pekerjaan, tidak berusaha mencarikan jalan keluarnya.
 - ◆ Dalam melakukan pekerjaan selalu menunggu perintah.

Dari ketiga faktor yang terdapat pada lembar penilaian kerja salah satunya adalah faktor yang lebih menekankan kualitas kerja. Dimana terdapat sedikit masalah di dalam penelitian yang menyangkut kecakapan kerja untuk karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu pekerjaan. Dimana prosedur pekerjaan ini berfungsi sebagai dasar di dalam penilaian prestasi kerja, yaitu agar penilai dapat mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah diberikan. Hal ini terjadi dikarenakan perusahaan mengalami kesulitan di dalam penyesuaian pembuatan prosedur kerja yang baru untuk pekerja yang baru, karena setiap pekerjaan memiliki standar kualitas kerja yang berbeda, sehingga prosedur kerjanya pun harus disesuaikan dengan kualitas kerja yang harus dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang akan mengurangi penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara sudah ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor tersebut masing-masing mempunyai bobot nilai yang berbeda, yaitu:

- 1) Terlambat, nilainya sebesar 1
- 2) Sakit, nilainya sebesar 0,5
- 3) Izin, nilainya sebesar 3
- 4) Surat peringatan I, nilainya sebesar 5
- 5) Surat peringatan II, nilainya sebesar 10
- 6) Surat peringatan III, nilainya sebesar 15

Dalam pelaksanaannya faktor-faktor pengurang tersebut berguna sebagai data tambahan untuk penentuan hasil akhir dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara. Jika terdapat faktor pengurang tersebut pada seorang karyawan maka hasil penilaian prestasi kerja akan dikurangi dengan faktor pengurang tersebut sesuai dengan kesalahannya. Hal ini tentunya juga akan mengurangi tingkatan prestasi yang akan dicapai oleh seorang karyawan.

Waktu penilaian prestasi kerja

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah satu kali dalam setahun yang biasanya dilakukan pada bulan Januari sampai Desember.

Penerapan dari pokok-pokok di atas pada PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah sebagai berikut :

a. *Who is rate ?*

PT Kemasindo Cepat Nusantara dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja menentukan penilai dari masing-masing tingkat jabatan.

Dalam hal ini pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, pihak personalia PT Kemasindo Cepat Nusantara menunjuk atasannya langsung atau kepala departemen untuk bertugas sebagai penilai. Dengan demikian, hal tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan siapa yang berhak menjadi penilai prestasi kerja karyawan.

b. *When to rate ?*

PT Kemasindo Cepat Nusantara melakukan jadwal penilaian prestasi kerja satu kali dalam setahun, yang biasanya dilakukan pada bulan januari sampai desember.

c. *Training the rater ?*

Dalam rangka meningkatkan kualitas dari hasil penilaian prestasi kerja, maka diadakan training khusus bagi penilai. Biasanya kegiatan ini berupa pelatihan cara-cara penilaian, juga memberikan pedoman bagi para penilai di dalam menghadapi hambatan-hambatan yang biasa terjadi dalam proses penilaian.

d. *Monitoring the effectiveness of the appraisal program*

Di dalam memonitor keefektifan pelaksanaan penilaian prestasi kerja PT Kemasindo Cepat Nusantara mengadakan perbandingan mengenai prestasi karyawannya dari setiap periode penilaian yang dilakukan. Bagian personalia yang bertanggung jawab atas pelaksanaan penilaian prestasi kerja akan melihat dan membandingkan prestasi kerja karyawan dari satu periode ke periode berikutnya.

Evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Sebelum membahas mengenai evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara, maka terlebih dahulu dikemukakan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, variabel-variabel tentang identitas responden mencakup usia, pendidikan, dan masa bekerja. Dimana variabel-variabel tersebut diperlukan untuk melengkapi dan memperkuat analisis pelaksanaan penilaian dan hasil penilaian terhadap seorang karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data responden mengenai usia, pendidikan, dan lama bekerja pada tabel-tabel dibawah ini :

TABEL 2 : USIA RESPONDEN

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 25 tahun	2	5
25 - 30 tahun	8	27
31 - 35 tahun	9	30
36 - 40 tahun	9	28
> 40 tahun	3	10
Total	31	100

Sumber : PT Kemasindo Cepat Nusantara

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 2 orang (5%), usia 25 sampai 30 tahun sebanyak 8 orang (27%), usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 9 orang (30%), usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 9 orang (28%) dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang (10%).

TABEL 3 : TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMP	-	-
SMA	5	17
Akademi/D III	2	6
S I	22	72
S II	2	5
Total	31	100

Sumber : PT Kemasindo Cepat Nusantara

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 22 orang (72%), berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (17%), berpendidikan Akademi/D III sebanyak 2 orang (6%) dan berpendidikan S II sebanyak 2 orang (5%).

TABEL 4 : LAMA BEKERJA PADA PT KEMASINDO CEPAT NUSANTARA

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
< 1 tahun	2	6
2 - 6 tahun	22	70
> 7 tahun	7	24
Total	31	100

Sumber : PT Kemasindo Cepat Nusantara

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 2 sampai 6 tahun yaitu sebanyak 22 orang (70%), lama bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 7 orang (24%) dan karyawan yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (6%).

Evaluasi yang dilakukan berdasarkan Hadi Poerwono pada karyawan PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah :

Siapa yang Bertindak Sebagai Penilai

TABEL 5 : PENILAIAN PRESTASI KERJA DILAKUKAN OLEH ATASAN LANGSUNG

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	17	54
Setuju	12	40
Ragu-ragu	2	6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui sebanyak 17 orang (54%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (40%) menyatakan setuju, dan 2 orang (6%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dikarenakan atasan langsung yang lebih mengerti prestasi kerja mereka. Sedangkan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ternyata pernah mempunyai masalah dengan atasan langsung mereka sehingga mereka takut penilaian yang diberikan oleh atasan langsung akan berpengaruh dan tidak bersifat obyektif.

Disamping itu, pihak atasan sebelum melakukan penilaian, memberitahukan dahulu faktor-faktor yang akan dinilai dengan jelas kepada karyawan yang akan mendapat penilaian. Hasil tanggapan responden tentang faktor-faktor penilaian yang diberitahukan sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 6 : FAKTOR-FAKTOR YANG AKAN DINILAI DALAM PENILAIAN PRESTASI KERJA DIKETAHUI SEBELUMNYA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	63
Setuju	10	33
Ragu-ragu	1	4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang (63%) menyatakan sangat setuju, 10 orang (33%) menyatakan setuju, dan 1 orang (4%) menyatakan ragu-ragu. Menurut responden, mereka dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja yang telah diberitahukan oleh pihak atasan dan satu orang yang menyatakan ragu-ragu karena tidak terlalu menyimak informasi yang diberikan oleh pihak atasan.

Sedangkan hasil tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh atasan langsung sudah obyektif atau belum dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 7 : PENILAIAN PRESTASI KERJA SUDAH DILAKSANAKAN SEOBYEKTIF MUNGKIN OLEH ATASAN LANGSUNG

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	10	33
Setuju	17	54
Ragu-ragu	4	13
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang (33%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (54%) menyatakan setuju, dan 4 orang (13%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini terjadi karena responden berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan obyektif. Sedangkan 4 orang yang menyatakan ragu-ragu menyatakan bahwa mereka pernah dikecewakan dengan hasil penilaian prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu tujuan atasan langsung memberikan penilaian prestasi kerja adalah untuk penentuan promosi. Tanggapan responden terhadap hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 8 : PENILAIAN PRESTASI KERJA MERUPAKAN SALAH SATU DASAR DALAM PENENTUAN PROMOSI

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	23	74
Setuju	8	26
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang (74%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 orang (26%) menyatakan setuju jika penilaian prestasi kerja dijadikan dasar sebagai penentuan promosi, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Sedangkan tanggapan responden terhadap metode yang digunakan atasan langsung adalah sebagai berikut :

TABEL 9 : METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA YANG DIGUNAKAN OLEH PERUSAHAAN ADALAH METODE RATING SCALES

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	66
Setuju	8	25
Ragu-ragu	3	9
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang (66%) menyatakan sangat setuju, 8 orang (25%) menyatakan setuju, dan 3 orang (9%) menyatakan ragu-ragu. Responden mendapatkan informasi mengenai metode penilaian prestasi kerja dari bagian personalia dan menurut mereka metode yang digunakan oleh perusahaan sudah cukup efektif.

Waktu penilaian

TABEL 10 : PENILAIAN PRESTASI KERJA YANG DILAKSANAKAN OLEH PERUSAHAAN ADALAH SETAHUN SEKALI

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36
Setuju	15	48
Ragu-ragu	5	16
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang (36%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (48%) menyatakan setuju, dan 5 orang (16%) menyatakan ragu-ragu. Menurut sebagian besar responden penetapan setahun sekali sebagai waktu penilaian prestasi kerja sudah baik. Sedangkan responden yang ragu-ragu beranggapan bahwa waktu penilaian tidak harus setahun sekali, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

TABEL 11 : PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA PT KEMASINDO CEPAT NUSANTARA SUDAH BERJALAN SECARA EFEKTIF

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	13	41
Setuju	14	46
Ragu-ragu	4	13
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang (41%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (46%) menyatakan setuju, dan 4 orang (13%) menyatakan ragu-ragu. Responden berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup efektif. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu karena mereka merasa didiskriminasikan sehingga meragukan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.

Tempat Diolahnya

TABEL 12 : HASIL PENILAIAN PRESTASI KERJA DIOLAH PADA BAGIAN PERSONALIA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36
Setuju	18	58
Ragu-ragu	2	6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang (36%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (58%) menyatakan setuju, dan 2 orang (6%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini terjadi karena responden beranggapan bahwa hasil penilaian prestasi kerja sebaiknya diolah oleh bagian personalia untuk menghindari penilaian yang bersifat subyektivitas.

Hak Menyanggah

TABEL 13 : KESEMPATAN UNTUK MENYANGGAH HASIL DARI PENILAIAN PRESTASI KERJA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	46
Setuju	15	48
Ragu-ragu	2	6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang (46%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (48%) menyatakan setuju, dan 2 orang (6%) menyatakan ragu-ragu. Menurut responden hak menyanggah yang diberikan menunjukkan itikad baik dari perusahaan untuk melakukan penilaian prestasi kerja secara adil dan dengan adanya hak menyanggah karyawan akan merasa dihargai. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu berpendapat bahwa hak menyanggah sebenarnya baik tetapi mereka ragu untuk menggunakannya karena takut bahwa apabila mereka menggunakan hak tersebut, maka akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja mereka ditahun-tahun mendatang.

Bersifat Rahasia

TABEL 14 : PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA BERSIFAT RAHASIA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	19	60
Setuju	11	36
Ragu-ragu	1	4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (60%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (36%) menyatakan setuju, dan 1 orang (4%) menyatakan ragu-ragu. Responden menyatakan bahwa dengan adanya sifat rahasia tersebut merupakan salah satu upaya baik perusahaan untuk menjaga hal-hal yang bersifat pribadi bagi mereka. Sedangkan bagi responden yang menyatakan ragu-ragu berpendapat bahwa apabila penilaian dilakukan dengan rahasia karyawan tidak mengetahui hasil akhir dari penilaian tersebut.

Evaluasi Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Salah satu fungsi dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai dasar pertimbangan untuk pemberian promosi. Untuk itu dapat dilihat pemberian promosi yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara pada periode tahun 2003 - 2005 sebagai berikut :

TABEL 15 : KARYAWAN YANG DIPROMOSI

Tahun	Karyawan	Promosi
2003	42	2
2004	49	3
2005	45	2
Total	136	7

Sumber : PT Kemasindo Cepat Nusantara

Pada data tersebut dapat diketahui jumlah karyawan bagian marketing yang dipromosikan pada periode 2003 – 2005. Dimana pada tahun 2003 terdapat 2 karyawan yang dipromosikan, tahun 2004 terdapat 3 karyawan yang dipromosikan, dan tahun 2005 terdapat 2 karyawan yang dipromosikan. Maka jumlah keseluruhan karyawan yang dipromosikan pada periode tahun 2003 – 2005 adalah sebanyak 7 karyawan.

Dari data tersebut maka dapat dibuktikan bahwa pemberian promosi yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara sudah berjalan cukup baik.

Selanjutnya untuk lebih memperkuat data tersebut maka dilakukan evaluasi terhadap pemberian promosi yang dilakukan oleh PT Kemasindo Cepat Nusantara dengan menggunakan teori-teori yang ada dan hasil kuesioner.

a. **Pengalaman (*Seniority*)**

TABEL 16 : PROMOSI DIBERIKAN ATAS DASAR PENGALAMAN (*SENIORITY*)

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	51
Setuju	15	49
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang (51%) yang menyatakan sangat setuju dan 15 orang (49%) menyatakan setuju apabila pengalaman diikutsertakan sebagai salah satu faktor penentu bagi promosi jabatan.

b. **Prestasi kerja (*Competence*)**

TABEL 17 : PROMOSI DIBERIKAN ATAS DASAR PRESTASI KERJA (*COMPETENCE*)

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	12	39
Setuju	19	61
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 12 orang (39%) yang menyatakan sangat setuju dan 19 orang (61%) menyatakan setuju. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa responden lebih memilih prestasi kerja yang dijadikan dasar utama dalam pemberian promosi.

c. **Kombinasi antara pengalaman dan prestasi kerja**

TABEL 18 : PROMOSI DIBERIKAN ATAS DASAR PENGALAMAN DAN PRESTASI KERJA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	21	67
Setuju	10	33
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang (67%) menyatakan sangat setuju dan 10 orang (33%) menyatakan setuju. Dalam hal ini responden menganggap bahwa pemberian promosi yang didasarkan pada pengalaman dan prestasi kerja hasilnya akan lebih baik.

Berikut ini adalah kuesioner yang berpedoman pada teori yang menjelaskan tentang tujuan promosi yang telah diuraikan pada BAB II. Hasil evaluasi tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

TABEL 19 : PROMOSI YANG DILAKUKAN TELAH MENEMPATKAN KARYAWAN DALAM POSISI JABATAN YANG SESUAI DENGAN PRESTASI KERJA SELAMA INI

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	46
Setuju	17	54
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang (46%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (54%) menyatakan setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menempatkan seorang karyawan dalam posisinya, prestasi kerja karyawan tersebut sudah merupakan salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan.

TABEL 20 : PEMBERIAN PROMOSI DAPAT MEMOTIVASI KARYAWAN UNTUK BEKERJA LEBIH BAIK LAGI

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	8	27
Setuju	17	55
Ragu-ragu	6	18
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang (27%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (55%) menyatakan setuju, dan 6 orang (18%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini terbukti bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

TABEL 21 : PEMBERIAN PROMOSI DAPAT MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	28
Setuju	19	62
Ragu-ragu	3	10
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang (28%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (62%) menyatakan setuju, dan 3 orang (10%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

TABEL 22 : PEMBERIAN PROMOSI SUDAH DILAKSANAKAN PERUSAHAAN SEOBYEKTIF MUNGKIN

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	-	-
Setuju	8	26
Ragu-ragu	21	68
Tidak setuju	2	6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang (26%) menyatakan setuju, 21 orang (68%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang (6%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mungkin dikarenakan kurang transparannya pihak perusahaan di dalam pemberian promosi, di mana karyawan merasa apakah pemberian promosi benar-benar sesuai dengan prestasi kerja mereka selama ini.

TABEL 23 : PERUSAHAAN SUDAH BERSIKAP ADIL DI DALAM MEMBERIKAN KESEMPATAN BAGI SETIAP KARYAWAN UNTUK DIPROMOSIKAN

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	23	73
Setuju	8	27
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang (73%) menyatakan sangat setuju dan 8 orang (27%) menyatakan setuju. Hal ini terjadi karena responden merasa kesempatan yang diberikan perusahaan sudah cukup adil.

TABEL 24 : INISIATIF DAN KREATIF MERUPAKAN SYARAT PENTING DALAM PEMBERIAN PROMOSI PADA KARYAWAN

Sangat setuju	11	35
Setuju	19	61
Ragu-ragu	1	4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang (35%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (61%) menyatakan setuju, dan 1 orang (4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini membuktikan bahwa responden setuju jika inisiatif dan kreatif dijadikan salah satu syarat penting di dalam pemberian promosi, sehingga hal ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

TABEL 25 : SYARAT-SYARAT PEMBERIAN PROMOSI YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DIBERITAHUKAN SEBELUMNYA

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	10	32
Setuju	19	61
Ragu-ragu	2	7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	31	100

Sumber : Hasil kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang (32%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (61%) menyatakan setuju, dan 2 orang (7%) menyatakan ragu-ragu. Responden yang ragu-ragu beranggapan bahwa syarat-syarat promosi tersebut hanya memperkecil kemungkinan karyawan untuk dipromosikan.

Analisis Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode statistik yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel x (pelaksanaan penilaian prestasi kerja) dengan variabel y (promosi jabatan) yang akan dilakukan dengan menghitung Koefisien Korelasi Rank Spearman :

Rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 158}$$

Diketahui : $d_1^2 = 1.831,5$
 $n = 31$

Hasilnya dihitung menggunakan SPSS versi 11.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.619**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	Y	Correlation Coefficient	.619**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Dengan menggunakan analisis korelasi, ternyata koefisien korelasi adalah sebesar 0,619 dan ini berarti bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan PT Kemasindo Cepat Nusantara.

Pada output (kolom signifikan (2-tailed) terlihat bahwa nilai probabilitas antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena itu disimpulkan bahwa antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan berkorelasi signifikan.

Untuk mengetahui besarnya hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan PT Kemasindo Cepat Nusantara dapat dilihat dengan menghitung Koefisien Penentu (coefficient of determinant) yaitu :

$$\begin{aligned} \text{KP} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,619)^2 \times 100\% \\ &= 0,383 \times 100\% \\ &= 38,3\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Koefisien Penentu sebesar 38,3% yang artinya bahwa kontribusi pelaksanaan penilaian prestasi kerja (x) terhadap promosi jabatan (y) adalah 38,3%, sedangkan 61,7% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui keabsahan dari perhitungan korelasi, maka dilakukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang akan diuji dilambangkan dengan Ho, sedangkan untuk alternatif dilambangkan dengan Ha. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara uji hipotesis t dibandingkan dengan nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}} (n-2)$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$ (5%), dimana $n = 31$.

$$\begin{aligned}
t \text{ tabel} &= t_{\alpha/2; n-2} \\
&= t_{0,05/2; 31-2} \\
&= t_{0,025; 29} \\
&= 2,045 \\
t &= 0,619 \\
&= 0,619 \\
&= 0,619 (6,848) \\
&= 4,238
\end{aligned}$$

Karena $t >$ dari t tabel ($4,238 > 2,045$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja (x) dengan promosi jabatan (y).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Analisis dan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja pada PT Kemasindo Cepat Nusantara.

Pada prinsipnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT Kemasindo Cepat Nusantara adalah sudah cukup baik karena penilaian prestasi kerja yang dahulunya dilakukan secara subyektif saat ini sudah diusahakan untuk dilakukan secara obyektif.

Namun ada beberapa responden yang menyatakan ragu-ragu mengenai penilaian prestasi kerja dalam perusahaan seperti :

- a. Mengenai penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh atasan langsung (Tabel 5)
- b. Faktor-faktor yang akan dinilai dalam penilaian prestasi kerja (Tabel 6)
- c. Mengenai penilaian prestasi kerja sudah dilaksanakan seobyektif mungkin oleh atasan langsung (Tabel 7)
- d. Mengenai metode penilaian prestasi kerja yang digunakan oleh perusahaan (Tabel 9)
- e. Mengenai waktu penilaian prestasi kerja (Tabel 10)
- f. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sudah berjalan secara efektif (Tabel 11)
- g. Tempat diolahnya hasil penilaian prestasi kerja (Tabel 12)
- h. Kesempatan menyanggah hasil dari penilaian prestasi kerja (Tabel 13)
- i. Mengenai penilaian prestasi kerja yang bersifat rahasia (Tabel 14)

Evaluasi Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Walaupun kebanyakan dari responden menyatakan sangat setuju dan setuju, namun terdapat beberapa responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju mengenai promosi jabatan, seperti :

- a. Bahwa pemberian promosi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Tabel 20)
- b. Pemberian promosi dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Tabel 21)
- c. Pemberian promosi sudah dilaksanakan seobyektif mungkin oleh perusahaan (Tabel 22)
- d. Inisiatif dan kreatif merupakan syarat penting dalam pemberian promosi pada karyawan (Tabel 24)
- e. Syarat-syarat pemberian promosi yang dilakukan oleh perusahaan (Tabel 25)

Analisis Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara

Untuk hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan bagian *marketing* PT Kemasindo Cepat Nusantara maka dapat dikemukakan bahwa ada pengaruh yang kuat dan positif dari penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil statistik dimana $r_s = 0,619$. Dengan kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap promosi sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Serta berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh $t > t$ tabel ($4,238 > 2,045$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana H_0 menyatakan tidak ada hubungan antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan sedangkan H_a menyatakan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, Edisi Revisi Cetakan Keenam, 2003
- Jimmy Sadeli dan Hie Bayu Prawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Merupakan Terjemahan Mathis, Robert L and John H. Jackson. : Human Resource Management, Jakarta, PT Salemba Empat, 2001
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004
- Sumarsono, HM. Sonny. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004
- Supranto J, *Statistik : Teori & Aplikasi*, Edisi 6 , Jakarta Erlangga, 2001
- Yarnest. *Panduan Aplikasi Statistik SPSS Versi 11.0*. Malang : DIOMA, 2004

