



# HUBUNGAN ANTARA PENILAIAN PRESTASI KERJA , KARIER, DAN PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN BCA CABANG TANJUNG DUREN

**Wibowo Liunadi**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Diterima 02 November 2007, Disetujui 10 Januari 2008

**Abstract :** *In service industry, human resources play a key role in keeping not only the employee satisfaction, but also customer loyalty. As the market leader in banking industry, BCA insists on exploring employee loyalty and keeps employees as firm asset for attaining the maximum employees productivity rate. The promotion process can last fair by measuring employee productivity. This research had intent on testing empirical a relationship between the promotion process and productivity and measuring how a employee do the task well. The object of this research was held in BCA Tanjung Duren and this methodology research had the linear regression method. The result describes that, an employee is given a challenge task, it can be done well, and contrarily some mistakes have been found in the routine jobs. An employee must make allowance for the different job in the competition environment. The promotion process is designed to guarantees the fair and transparent competition among employee as the conclusion, there is positive and strong relationship between the promotion process and productivity. The well deigned promotion can make some employees boost up their motivate obviously, then it will level up their productivity and reduce some grievance and conflict in the short time.*

*Keywords : Integrity, Self Development, and Managerial Knowledge, Promotion Process, Productivity*

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatannya yang bergerak dibidang perbankan, banyak sekali faktor yang harus diperhatikan oleh PT Bank Central Asia, Tbk. (BCA) cabang Tanjung Duren. Salah satunya adalah penggunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan sangat berharga. Penggunaan sumber daya manusia yang ada seperti kecerdasan, intelektualitas, bakat, minat, dan tenaga manusia apabila disalurkan pada kegiatan dan waktu yang tepat akan memberikan keuntungan yang besar bagi PT Bank Central Asia, Tbk. (BCA).

## PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam sebagai berikut :

- a. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan yang akan dilakukan di BCA cabang Tanjung Duren?
- b. Apakah hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada BCA cabang Tanjung Duren memberi peluang promosi kepada karyawan yang bersangkutan?



## LANDASAN PEMIKIRAN TEORITIS

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2002:81), Pengertian penilaian prestasi kerja adalah : “Proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya kepada karyawan.”

### Pengertian Promosi

Menurut Malayu SP Hasibuan (2006:108), Pengertian promosi adalah:

“Perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggungjawab (*responsibility*) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

### Kerangka Pemikiran

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau prediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Ketepatan penilaian terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tujuan umpan balik adalah untuk mengubah atau mendorong tingkah laku seseorang, bukannya untuk membandingkan individu-individu.

Sistem penilaian prestasi kerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka (penghargaan dalam hal ini merupakan promosi jabatan). Karena dengan adanya promosi jabatan akan sangat memotivasi karyawan bekerja maksimal untuk mencapai posisi yang dituju. Hubungan ini dapat diperkirakan sebagai berikut:

### Produktivitas → Penilaian Prestasi Kerja → Penghargaan (Promosi)

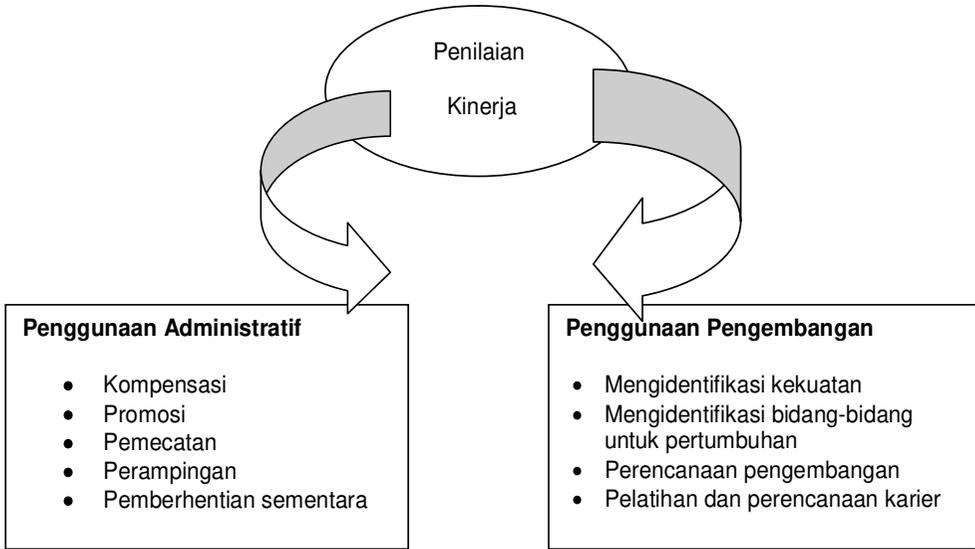
Promosi berdasarkan penilaian prestasi kerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa promosi harusnya diberikan untuk suatu pencapaian prestasi kerja dan bukannya untuk senioritas. Di bawah sistem orientasi kinerja ini karyawan menerima kenaikan jabatan berdasarkan mereka melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penilaian prestasi kerja harus mendokumentasikan dengan jelas perbedaan-perbedaan dari kinerja seluruh karyawan. Sama dengan promosi atau demosi berdasarkan kinerja harus didokumentasikan dengan penilaian prestasi.

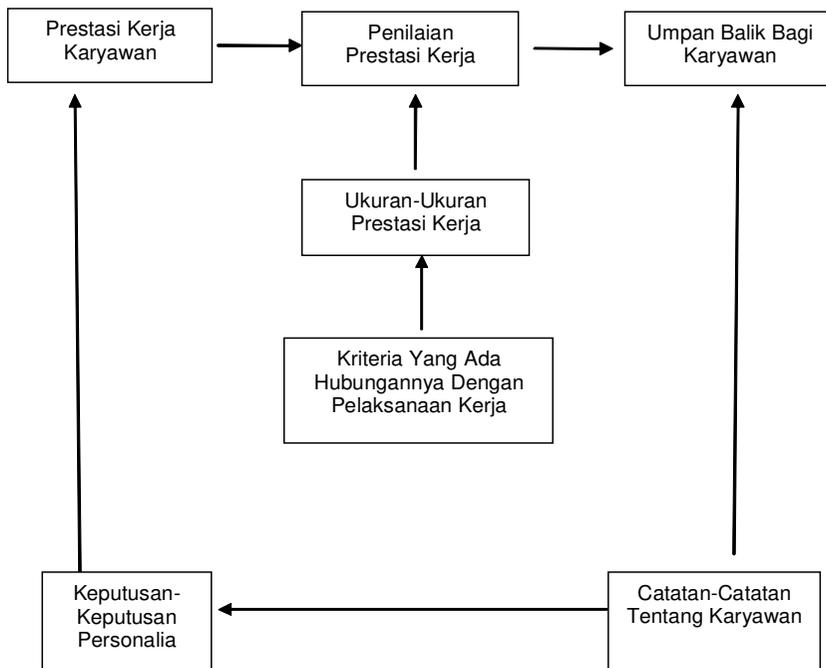
Penilaian prestasi kerja adalah sangat berpengaruh ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau mebayar orang-orang secara berbeda, karena hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika karyawan menuntuk keputusan yang ada.

### Umpan Balik bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses penilaian prestasi kerja juga menyediakan umpan balik tentang efektivitas fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian prestasi berfungsi sebagai suatu *quality controll*. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa prestasi kerja jelek tersebar luas banyak karyawan tidak memenuhi syarat keputusan-keputusan penempatan internal. Mereka tidak akan dipromosikan atau dipindahkan, atau bahkan diberhentikan. Terlalu banyak karyawan yang berprestasi jelek bisa mencerminkan kesalahan-kesalahan pada salah satu atau beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1 : Peran Penilaian Kinerja yang Berkonflik



Gambar 2 : Elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja



## METODOLOGI PENELITIAN

Obyek penelitian adalah karyawan di BCA cabang Tanjung Duren, di mana waktu penelitian adalah selama satu tahun yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan November 2006.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan variabel kualitas sumber daya manusia, yang dapat dinilai dengan sepuluh dimensi yaitu pengetahuan jabatan, kualitas dan kuantitas kerja, layanan nasabah, kerja sama, komunikasi, kemampuan pribadi, motivasi berprestasi, kemampuan manajerial, pengembangan diri, dan integritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

**TABEL 1 : OPERASIONAL VARIABEL**

Dimensi	Indikator
Pengetahuan Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai pengetahuan umum atau konsep-konsep yang menunjang pelaksanaan tugas.</li> <li>2. Menguasai ketentuan, sistem dan prosedur dalam pekerjaan.</li> <li>3. Terampil menggunakan alat-alat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.</li> </ol>
Kualitas dan kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan</li> <li>2. Ketelitian, akurasi dan mutu hasil kerja</li> </ol>
Layanan nasabah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengatasi keluhan nasabah dengan baik</li> <li>2. Bersikap ramah dan sopan</li> <li>3. Sigap dan cepat tanggap dalam berhubungan dengan nasabah</li> </ol>
Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersedia membantu rekan kerja</li> <li>2. Melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sebagai anggota kelompok</li> <li>3. Menghargai orang lain</li> </ol>
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mau mendengarkan dan menerima pendapat orang lain</li> <li>2. Mampu menyampaikan pendapat secara sistematis baik lisan maupun tertulis</li> </ol>
Kemampuan pribadi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan analisis, kreativitas dan pemecahan masalah.</li> <li>2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (rekan kerja, situasi, tugas-tugas baru)</li> <li>3. Kemampuan untuk bekerja dengan baik meski dalam tekanan (volume kerja, waktu)</li> </ol>
Motivasi berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan antusiasme dan semangat kerja</li> <li>2. Bersikap proaktif dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja</li> <li>3. Kemauan untuk bekerja sebaik mungkin meskipun tidak diawasi</li> </ol>
Kemampuan Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memotivasi, mengarahkan dan mengembangkan orang lain</li> <li>2. Kemampuan mengkoordinasi dan melakukan kontrol secara efektif</li> <li>3. Kemampuan menyusun rencana kerja dan mengambil keputusan</li> </ol>
Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu membuat rencana pengembangan diri</li> <li>2. Barusaha memperoleh manfaat maksimal serta menerapkan pelatihan/pengawasan</li> <li>3. Mau mempelajari sesuatu yang baru.</li> </ol>
Integritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jujur, dapat dipercaya dan diandalkan</li> <li>2. Konsisten antara perkataan dan perbuatan serta mau bertanggungjawab</li> <li>3. Berprilaku sesuai dengan etika dan norma-norma social</li> </ol>



### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan jabatan adalah penguasaan atas informasi yang mendukung pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantita kerja adalah keseimbangan antara seberapa banyak dan seberapa jauh mutu pekerjaan yang diselesaikan.
3. Layanan nasabah adalah pelayanan yang berkualitas terhadap nasabah internal dan eksternal.
4. Kerja sama adalah kemampuan melakukan sesuatu bersama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama
5. Komunikasi adalah kemampuan menyampaikan dan menerima pesan yang baik.
6. Kemampuan pribadi adalah kompetensi dan keahlian yang dimiliki individu.
7. Motivasi berprestasi adalah segala tindakan yang di arahkan untuk mencapai prestasi.
8. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk memotivasi dan mencapai tujuan bersama melalui orang lain.
9. Pengembangan diri adalah menunjukkan upaya yang terus-menerus dan terarah untuk meningkatkan kemampuan.
10. Integritas adalah menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan nilai-nilai positif.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penyusunan skripsi ini pengumpulan data dan keterangan yang diperlukan dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan
  - a. Wawancara
  - b. Kuesioner

Kuesioner dibagikan kepada responden, dalam hal ini adalah pimpinan cabang dan semua staf karyawan BCA cabang Tanjung Duren dan pimpinan dan semua karyawan BCA Tanjung Duren II (Pasar Kopro) untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan. Hasil dari kuesioner akan menjadi acuan untuk mengevaluasi hasil penilaian prestasi dibagikan kepada 30 orang responden di BCA Tanjung Duren dan 10 orang responden di BCA Tanjung Duren II (Pasar Kopro). Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberi jawaban.

### **Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Metode yang digunakan BCA untuk penilaian prestasi karyawan dengan menggunakan penilaian 180 derajat yaitu penilaian dilakukan oleh atasan langsung. Data yang dikumpulkan adalah dengan penggunaan formulir penilaian prestasi yang didasarkan pada kriteria-kriteria yang mencakup 10 dimensi yaitu pengetahuan jabatan, kualitas dan kuantitas kerja, layanan nasabah, kerjasama, komunikasi, kemampuan pribadi, motivasi berprestasi, kemampuan manajerial, pengembangan diri, integritas. Kriteria tersebut digunakan untuk mengukur prestasi atau kualitas kerja karyawan.



Setiap kriteria diberikan nilai sebagai berikut:

- 3 = Kinerja sangat melampaui tuntutan pekerjaan
- 2,5 = Kinerja banyak melampaui pekerjaan
- 2 = Kinerja memenuhi atau sedikit melampaui tuntutan pekerjaan
- 1,5 = Kinerja hampir memenuhi tuntutan pekerjaan
- 1 = Kinerja jauh dari memenuhi tuntutan pekerjaan

Dari setiap penilaian prestasi diberi bobot berbeda berdasarkan jabatan. Hasil penilaian prestasi dapat dihitung sebagai berikut:

**Nilai x Bobot = Nilai Terbobot**

Nilai terbobot akan merupakan sebagai suatu ukuran bagi karyawan yang dapat dibagi dalam kelompok rentang nilai "A, B, C, D". Total nilai terbobot karyawan akan dikurangi dengan pengurangan nilai sehubungan jika karyawan tersebut pernah mendapatkan surat peringatan pada tahun berjalan. Skala nilai yang akan dikurangi sehubungan surat peringatan adalah sebagai berikut :

Surat Peringatan ke 1 akan dikurangi nilai 40

Surat Peringatan ke 2 akan dikurangi nilai 100

Surat Peringatan ke 3 akan dikurangi nilai 200

## **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada BCA Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat**

BCA Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat dalam mengadakan promosi jabatan atas beberapa karyawannya berpatokan pada prinsip-prinsip yang ada seperti :

1. Lamanya karyawan bekerja di perusahaan
2. Absensi karyawan
3. Kinerja karyawan selama menjalankan tugas
4. Kondisi yang diciptakan antar karyawan
5. dan sebagainya

### **Analisa tanggapan karyawan terhadap penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada BCA Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat**

Faktor penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan yang dilaksanakan BCA cabang Tanjung Duren, Jakarta Barat sebagai bahan penelitian mengenai promosi jabatan pada karyawan berdasarkan dimensi prestasi kerja, seperti berikut ini:



**TABEL 2 : DIMENSI PRESTASI KERJA**

No	Uraian
<b>Prestasi</b>	
1	Menurut anda apakah sikap kedisiplinan dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja
2	Menurut anda apakah prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pujian
3	Menurut anda apakah anda akan berprestasi untuk bekerja lebih baik tanpa di iming-imingi penghargaan tertentu
4	Menurut anda apakah penilaian prestasi karyawan berdasarkan absensi dan cara kerja .
5	Menurut anda bila ada teman yang mencapai prestasi yang tinggi, bisa dijadikan panutan
6	Menurut anda apakah penilaian prestasi karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja.
7	Menurut anda apakah prestasi kerja didapat diukur dengan kedekatan terhadap atasan atau pimpinan
8	Menurut anda prestasi kerja dapat diraih dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
<b>Promosi</b>	
9	Setujukah anda setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi
10	Setujukah anda program promosi telah meningkatkan prestasi kerja
11	Setujukah anda program Promosi perlu menghilangkan status senior atau junior
12	Setujukah anda promosi kepada karyawan hanya diutamakan kepada mereka yang berprestasi
13	Setujukah anda bilamana karyawan yang berprestasi tapi tidak disiplin dapat dipromosikan
14	Setujukah anda program promosi yang dijalankan sudah memenuhi harapan karyawan
15	Setujukah anda program promosi dapat meningkatkan etos kerja

Berikut ini penilaian atas faktor penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada BCA Cabang Tanjung Duren sebagai berikut:

**TABEL 3 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP SIKAP KEDISIPLINAN DALAM BEKERJA DAPAT BERPENGARUH TERHADAP PRETASI KERJA**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	10	10	9	9	2	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	50	40	27	18	2	137

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Sikap kedisiplinan dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap pretasi kerja adalah: 25 % menyatakan sangat setuju sekali, 25 % menyatakan setuju sekali, 22.5 % menyatakan cukup setuju dan 22.5% menyatakan kurang setuju 5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 4 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PRESTASI KERJA DAPAT DITINGKATKAN DENGAN MEMBERIKAN PUJIAN**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	8	9	10	8	5	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	40	36	30	16	5	127

Sumber : Hasil Kuesioner



Hasil kuisioner diperoleh penilaian responden terhadap prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pujian adalah: 20 % menyatakan sangat setuju sekali, 22.5 % menyatakan tidak setuju, 25 % menyatakan cukup setuju dan 20 % menyatakan kurang setuju serta 12.5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 5 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN RAJIN TANPA DIMING-IMINGI PENGHARGAAN TERTENTU**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	10	7	10	12	1	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	50	28	30	24	1	133

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisioner diperoleh penilaian responden terhadap Bekerja dengan rajin tanpa iming-iming penghargaan tertentu adalah: 25 % menyatakan sangat setuju sekali, 17.5 % menyatakan tidak setuju, 25 % menyatakan cukup setuju dan 30 % menyatakan kurang setuju serta 2.5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 6 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PENILAIAN PRETASI KARYAWAN BERDASARKAN ABSENSI DAN CARA KERJA**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	7	8	14	8	2	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	35	32	44	16	2	120

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisioner diperoleh penilaian responden terhadap Pelaksanaan Penilaian pretasi karyawan berdasarkan absensi dan cara kerja adalah 17.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 20 % menyatakan tidak setuju, 35 % menyatakan cukup setuju dan 20 % menyatakan kurang setuju serta 7.5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 7 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP TEMAN YANG BERPRETASI YANG BERPRETASI TINGGI BISA DIJADIKAN PANUTAN**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	6	5	9	18	2	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	30	20	27	36	2	145

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisioner diperoleh penilaian responden terhadap teman yang berpretasi yang berpretasi tinggi bisa dijadikan panutan adalah: 15 % menyatakan sangat setuju sekali, 12.5 % menyatakan setuju sekali, 22.5 % menyatakan cukup setuju dan 45 % menyatakan kurang setuju serta 5 % menyatakan tidak setuju.



**TABEL 8 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PENILAIAN PRETASI KARYAWAN BERDASARKAN PADA KUALITAS DAN KUANTITAS KERJA**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	9	11	11	9	0	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	45	44	33	18	0	150

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Penilaian pretasi karyawan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas kerja . : adalah: 22.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 27.5 % menyatakan setuju sekali, 27.5 % menyatakan cukup setuju dan 22.5 % menyatakan kurang setuju dan 0% menyatakan tidak setuju.

**TABEL 9 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PRESTASI KERJA DAPAT DIUKUR DENGAN KEDEKATANNYA DENGAN PIMPINAN**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	9	8	12	11	-	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	45	32	36	22		135

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Prestasi kerja dapat diukur dengan kedekatannya dengan pimpinan adalah: 22.5 % menyatakan sangat setuju, 20 % menyatakan tidak setuju, 30 % menyatakan cukup setuju dan 27.5 % menyatakan kurang setuju dan 0% menyatakan tidak setuju

**TABEL 10 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PRETASI KERJA DAPAT DIRAIH DENGAN KOMUNIKASI YANG BAIK ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN**

	Sangat setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	12	10	11	6	1	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	60	40	33	12	1	145

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden Pretasi kerja dapat diraih dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan adalah: 30 % menyatakan sangat setuju sekali, 25 % menyatakan setuju sekali, 27.5 % menyatakan cukup setuju, 15 % menyatakan kurang setuju, 2.5 % menyatakan tidak setuju



**TABEL 11 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP KARYAWAN  
MEMPUNYAI KESEMPATAN YANG SAMA UNTUK PROMOSI**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	8	9	13	8	2	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	40	36	39	16	2	131

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi adalah: 20 % menyatakan sangat setuju sekali, 22.5 % menyatakan setuju, 32.5 % menyatakan cukup setuju dan 20 % menyatakan kurang setuju serta 5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 12 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PROMOSI  
MENINGKATAN PRESTASI KERJA**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	5	6	14	14	1	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	25	24	42	28	1	119

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Promosi meningkatkan prestasi kerja adalah: 12.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 15 % menyatakan setuju sekali, 35 % menyatakan cukup setuju dan 35 % menyatakan kurang setuju serta 2.5% menyatakan tidak setuju.

**TABEL 13 : TINGKAT KESETUJUAN RESPONDEN TERHADAP PROMOSI PERLU  
MENGHILANGKAN STATUS SENIOR ATAU JUNIOR**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	9	7	12	12	0	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	45	28	36	24	0	133

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Promosi perlu menghilangkan status senior atau junior adalah 22.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 17.5 % menyatakan setuju sekali, 30 % menyatakan cukup setuju, 30 % menyatakan kurang setuju dan 0 % menyatakan tidak setuju.



**TABEL 14 : TINGKAT PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PROMOSI KARYAWAN HANYA DIUTAMAKAN KEPADA MEREKA YANG BERPRESTASI**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	7	9	10	11	3	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	35	36	30	22	3	133

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuesioner diperoleh penilaian responden terhadap Promosi karyawan hanya diutamakan kepada mereka yang berprestasi adalah: 17.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 22.5 % menyatakan setuju sekali, 25 % menyatakan cukup setuju dan 27.5 % menyatakan kurang setuju serta 7.5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 15 : PENILAIAN KESETUJUAN RESPONDEN TERHADAP PROGRAM PROMOSI YANG DIJALANKAN PERUSAHAAN SUDAH MEMENUHI HARAPAN KARYAWAN**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	9	6	14	10	1	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	45	24	42	20	1	132

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuesioner diperoleh penilaian responden terhadap Program promosi yang dijalankan perusahaan sudah memenuhi harapan karyawan adalah 22.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 15 % menyatakan setuju sekali, 35 % menyatakan cukup setuju, 25 % menyatakan kurang setuju dan 2.5 % menyatakan tidak setuju.

**TABEL 16 : PENILAIAN PELAKSANAAN RESPONDEN TERHADAP PROGRAM PROMOSI DAPAT MENINGKATKAN ETOS KERJA**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	7	7	11	12	3	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	35	28	33	24	3	125

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuisoner diperoleh penilaian responden terhadap Program promosi dapat meningkatkan etos kerja adalah: 17.5 % menyatakan sangat setuju sekali, 17.5 % menyatakan setuju sekali, 27.5 % menyatakan cukup setuju dan 30 % menyatakan kurang setuju serta 7.5% menyatakan tidak setuju.



**TABEL 17 : PENILAIAN KESETUJUAN RESPONDEN TERHADAP KARYAWAN YANG BERPRESTASI TAPI TIDAK DISIPLIN DAPAT DIPROMOSIKAN**

	Sangat Setuju Sekali	Setuju Sekali	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
Jumlah Responden	12	7	8	8	5	40
Nilai Bobot	5	4	3	2	1	
Total :	60	28	24	16	5	124

Sumber : Hasil Kuesioner

Hasil kuesioner diperoleh penilaian responden terhadap karyawan yang berprestasi tapi tidak disiplin dapat dipromosikan adalah 30 % menyatakan sangat setuju sekali, 17.5 % menyatakan setuju sekali, 20 % menyatakan cukup setuju, 20 % menyatakan kurang setuju dan 12.5 % menyatakan tidak setuju.

#### **Analisis hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan**

Di dalam menganalisa hubungan Prestasi kerja terhadap Promosi jabatan dipergunakan dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y, dimana variabel X menyatakan jumlah dari Prestasi kerja, sedangkan variabel Y menyatakan promosi jabatan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi  $r = 0,8388$  tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Prestasi kerja dan Promosi jabatan memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif. Ini menunjukkan pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan. Sedangkan mengetahui koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,8388)^2 \times 100\% \\
 &= 0,7036 \times 100\% \\
 &= 70,36 \text{ atau } 70,4\%
 \end{aligned}$$

Ini berarti bahwa kontribusi prestasi kerja terhadap Promosi jabatan adalah 70,4%, apabila faktor-faktor lainnya yaitu dianggap tetap (*ceteris paribus*). Dari hasil koefisien determinasi yang sebesar 70,4% menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan yang bagus akan meningkatkan promosi jabatan bagi karyawan tersebut.

**TABEL 18 : KORELASI ANTARA PRESTASI KERJA DENGAN PROMOSI JABATAN**  
**Correlations**

	prestasi	promosi
Pearson Corre prestasi	1.000	.839
promosi	.839	1.000
Sig. (1-tailed) prestasi	.	.000
promosi	.000	.
N	prestasi 40	promosi 40
	prestasi 40	promosi 40



**TABEL 19 : MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.839(a)	.704	.696	2.30444	.704	90.257	1	38	.000	1

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Promosi pekerjaan ini ditujukan untuk memperkecil konflik serta meningkatkan motivasi karyawan. Penilaian dilakukan atasan dan bawahan, dan berjalan secara objektif, dalam artinya setiap karyawan memiliki peluang dan kesempatan yang sama. Penilaian meliputi kemampuan teknis, sosial dan manajerial. Para karyawan yang tidak puas, dan memiliki motivasi rendah, dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki performance yang tidak cukup baik.
2. Hubungan kedua variable antara prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan menunjukkan angka korelasi 83 %. Artinya angka ini adalah hubungan kedua variable berlangsung positif dan kuat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Manullang, ***Manajemen Personalia***, Cetakan Ketujuh, Edisi Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999
- Martoyo, Susilo, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Empat, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2000
- Nitisemito, Alex S, ***Manajemen Personalia***, Jilid Pertama, Bandung: Penerbit Sinar Bandung, 1998
- Simamora, Hery, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Penerbit STIE YKPN, 2000
- Tulus, Agus, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit PT Grasindo, 1998
- Teguh, Sulistiyanti, Ambar & Rosidah, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003

