

## **ANALISIS PENGARUH PRESTASI KERJA PEGAWAI TETAP TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BANJARMASIN**

**Diana Hayati  
Mailiana  
Hayatidiana@yahoo.com**

**STIE NASIONAL BANJARMASIN**

*Abstract,*

*This research aimed analyse the Influence of Labour Capacity of Jobholder to Position/Occupation Promotion of at PT. PLN (Persero) accurate by Area Banjarmasin. The labour capacity in the form of quality work, amount work, attitude work and reliability of either through simultan and parsial to promotion of jobholder position and also dominant variable among/between quality work the, amount work the, attitude work and reliability to promotion of jobholder position.*

*Research population is jobholder of PT.PLN (Persero) Area Banjarmasin. Technique of withdrawal sampel use the method of purposive sampling. Sum up the sampel in this research is 53 jobholder. Research method used descriptive and verifikatif. Method analyse the data used in this research is doubled linear analysis regresi in the form of test kuesioner that is test the validity and test the realibility and also test the hypothesizing that is test the F and test the T.*

*The results found that the t-test the quality of work by 1,998 bigger than t table is 1,667, which means a significant effect on employment promotion. The quantity of work shows the t-count equal to 0.665 is smaller than t-table is 1,667, which means no significant effect on employment promotion. Work attitude shows the t-count of 1,148 is smaller than t-table is 1,667, which means no significant effect on employment promotion. Reliability indicates the t-count of 1,347 is smaller than t-table is 1,667, which means no significant effect on employment promotion. F-test results showed F count of 5,154 is greater than F of the table is 2,793.*

*Keywords : promotion work, work accomplishments, and employees.*

*Abstrak,*

*Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh prestasi kerja dari pegawai tetap untuk Posisi / Pekerjaan Promosi di PT PLN (Persero) yang akurat Berdasarkan Area Banjarmasin. Kapasitas kerja dalam bentuk kualitas kerja, jumlah pekerjaan, sikap kerja dan keandalan baik melalui simultan dan parsial terhadap promosi jabatan pegawai tetap dan variabel*

juga dominan di antara / antara kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, sikap kerja dan keandalan untuk promosi posisi pegawai tetap.

Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap dari PT.PLN (Persero) di Area Banjarmasin. Teknik penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 pegawai tetap. Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dalam bentuk tes kuesioner yang menguji validitas dan tes reliabilitas dan juga menguji hipotesis melalui uji F dan uji T.

Hasil penelitian menemukan bahwa t-hitung kualitas kerja sebesar 1,998 lebih besar dari t tabelnya yaitu 1.667 yang berarti berpengaruh signifikan terhadap promosi kerja. Kuantitas kerja menunjukkan t-hitung sebesar 0,665 lebih kecil dari t-tabelnya yaitu 1.667 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi kerja. Sikap kerja menunjukkan t-hitung sebesar 1.148 lebih kecil dari t-tabelnya yaitu 1.667 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi kerja. Keandalan menunjukkan t-hitung sebesar 1.347 lebih kecil dari t-tabelnya yaitu 1.667 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi kerja. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 5,154 lebih besar dari F dari tabel yaitu 2.793.

Kata kunci : promosi kerja, prestasi kerja dan pegawai.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan aktivitas perusahaan karena sumber daya manusia merupakan unsur paling dominan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2008:2) unsur-unsur manajemen yaitu 6M, yang terdiri dari men, money, methods, material, machine and market dan manusia berada pada di urutan pertama dari ke enam unsur tersebut maka perusahaan harus dapat mengelola atau memanajemen

pegawainya dengan baik, sehingga pegawai merasa dihargai, mendapat penghargaan dan pengakuan dari perusahaan berupa balas jasa agar pegawai dapat lebih baik dalam bekerja. Pegawai juga harus mampu meningkatkan kemampuan dirinya melalui kesempatan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan serta pengalaman dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan mempertimbangkan dari hasil prestasi tersebut, perusahaan bisa

memberikan balas jasa berupa materi maupun non materi, salah satunya melalui promosi jabatan.

Pada dasarnya promosi jabatan ditujukan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan prestasi kerjanya. Pelaksanaan promosi jabatan masing-masing perusahaan mempunyai kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawannya agar tidak salah sasaran. Namun terkadang pelaksanaan promosi jabatan yang terjadi kurang perencanaan, persiapan dan kurang diinformasikan dengan baik, sehingga pegawai yang dipromosikan cenderung salah sasaran sehingga mereka tidak siap dan tidak maksimal dalam menduduki jabatan barunya. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan menyebabkan kebiasaan kerja yang kurang efektif dan lebih jauh lagi akan menghambat tujuan perusahaan. Maka untuk menghindari masalah tersebut setiap pimpinan harus jeli dalam melihat prestasi kerja yang diraih oleh setiap pegawainya. Pimpinan dapat melihat daftar hasil penilaian masing-masing pegawai yang telah dilakukan sebelumnya,

daftar penilaian tersebut bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan dan memotivasi pegawai serta yang terpenting untuk dilakukannya promosi jabatan seorang pegawai, sehingga semakin tinggi prestasi kerja yang diraih semakin besar peluang untuk dipromosikan.

Penyusunan suatu program promosi jabatan pegawai dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan kemungkinan yang terjadi dan kesempatan yang akan diambil agar tercapai keseimbangan antara kepentingan individu pegawai dan kepentingan perusahaan. Sehingga promosi jabatan yang dilakukan akan menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi individu diharapkan dapat memperbaiki kualitas kehidupannya, sedangkan bagi perusahaan diharapkan adanya kualitas sumber daya manusia yang meningkat sehingga efektif dan optimal untuk mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pegawai.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang ketenagalistrikan di Indonesia. Dengan Visi “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”. Melihat dari visi tersebut maka seorang pegawai dituntut untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga tumbuh kembangnya perusahaan yang berkelas dunia dapat terwujud. Yang disebut pegawai adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, bekerja, diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku di Perseroan. Adapun cara yang efektif untuk memotivasi pegawai guna meningkatkan prestasi kerja pegawainya yaitu dengan cara melalui program promosi jabatan atau suksesi jabatan untuk kenaikan jenjang jabatan dengan kriteria dan syarat yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Persero). Surat Keputusan Direksi No.032.K/DIR/2011 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) bertujuan mengelola

dan memperoleh pegawai sebagai sumber daya manusia perseroan untuk ditempatkan pada jabatan yang tepat dalam waktu dan momentum yang tepat pada informasi tentang keselarasan kebutuhan Kompetensi di Perseroan dan Kompetensi yang dimiliki pegawai.

Kriteria yang dijadikan standar dalam persyaratan untuk promosi jabatan salah satunya dilihat dari prestasi kerja pegawai berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 309.K/DIR/2009 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai sebagai Pedoman untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur dan obyektif. Nilai Kinerja Individu adalah nilai transformasi atas pengembangan individu dan rencana sasaran kinerja yang diberikan atasan langsung dan sesuai kontrak kinerja. Dalam pelaksanaannya, program promosi jabatan yang dilakukan di PT PLN (Persero) Area Banjarmasin belum berjalan efektif karena dalam prosesnya pegawai mengeluhkan ada beberapa pegawai yang seharusnya masuk sesuai kriteria tetapi tidak diajukan untuk seleksi kenaikan jenjang jabatan. Fenomena yang

kemudian muncul adalah penilaian prestasi kerja belum dianggap penting. Kondisi seperti ini tentunya akan berpengaruh terhadap pelaksanaan promosi, sementara dalam pelaksanaan promosi jabatan akan dapat berjalan dengan baik dan

tepat apabila didukung dan didasarkan atas informasi yang akurat mengenai kondisi prestasi pegawainya.

Penilaian Prestasi kerja dinyatakan dalam bentuk nilai sasaran kinerja pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Sasaran Kinerja**

| Rentang Nilai Sasaran Kinerja | Hasil Penilaian Sasaran Kinerja                   | Simbol |
|-------------------------------|---|--------|
| 401-500                       | Pencapaian Luar Biasa ( <i>Outstanding</i> )      | OS     |
| 301-400                       | Melampaui Harapan ( <i>Exceeds Requirements</i> ) | ER     |
| 201-300                       | Memenuhi Harapan ( <i>Meet Requirements</i> )     | MR     |
| 101-200                       | Perlu Pengembangan ( <i>Need Improvement</i> )    | NI     |
| 0-100                         | Pencapaian Minimum ( <i>Marginal</i> )            | MG     |

Sumber : SK No. 309.K/DIR/2009

Program penilaian prestasi kerja pegawai termasuk salah satu aktivitas pengembangan dalam Sumber Daya Manusia pada organisasi pemerintah dan swasta. Di

bawah ini merupakan tabel pelaksanaan promosi Jabatan di PT.PLN (Persero) Area Banjarmasin pada tahun 2013 yang diduga dalam pelaksanaannya kurang efektif.

**Tabel 2. Data Jumlah Pegawai PT PLN (Persero) Area Banjarmasin yang Dipromosikan pada Tahun 2013**

| Bulan   | Lowongan yang tersedia | Usulan Pegawai yang dipromosikan | Realisasi Jumlah Pegawai yang telah dipromosikan |                               |
|---------|------------------------|----------------------------------|--|-------------------------------|
|         |                        |                                  | Berdasarkan Usulan                               | Berdasarkan Penunjukan Atasan |
| Januari | 3                      | 3                                | 1  | 2                             |
| Agustus | 1                      | 1                                | -  | 1                             |

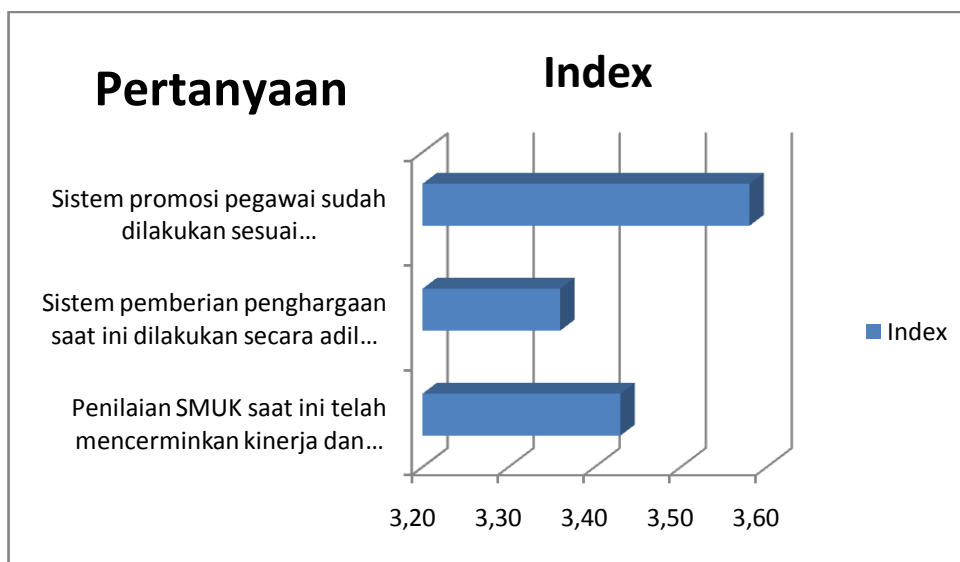
Sumber : Daftar Jumlah Evaluasi Promosi Jabatan PLN Area Banjarmasin tahun 2013

Sejalan dengan tabel 2 di atas untuk menambah informasi, pada tahun 2013 dari TIM OPI atau yang yang disebut sebagai *Operational*

*Performance Improvement* pada PT.PLN Area Banjarmasin mempunyai tugas mengidentifikasi permasalahan serta memberikan

masuk ke pihak manajemen untuk kemajuan perusahaan dengan melakukan Employee Mindset Index (EMI) terhadap 50 pegawai. Didalam survey EMI tersebut yang berkaitan dengan promosi dan faktor yang mempengaruhinya terdiri dari 3 pertanyaan. Berikut ini rekapitulasi pertanyaan dari hasil survey TIM OPI :

1. Penilaian hasil Sistem Manajemen Untuk Kerja (SMUK) telah mencerminkan kinerja dan kompetensi individu sesungguhnya.
2. Sistem penghargaan saat ini dilakukan secara adil dan transparan.
3. Sistem promosi pegawai sudah dilakukan sesuai prosedur, transparan dan efektif.



**Gambar 1. Bagan Hasil Survey EMI yang berkaitan dengan Promosi**  
**Sumber : Diolah dari data TIM OPI jawaban Survey EMI tahun 2013**

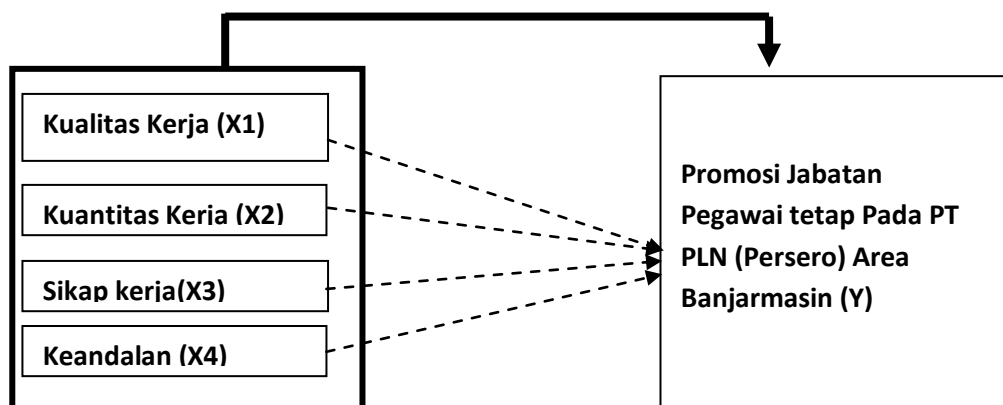
Berdasarkan gambar 1 di atas, diperoleh informasi bahwa sistem pemberian penghargaan saat ini dilakukan secara adil dan transparan menjadi index terkecil dengan rata-rata 3,36, diikuti penilaian SMUK saat ini telah

mencerminkan kinerja dan kompetensi individu yang sesungguhnya dengan rata-rata 3,43 serta terakhir sistem promosi pegawai sudah dilakukan sesuai prosedur, transparan dan efektif dengan rata-rata 3,58 yang masih

dibawah rata-rata index 5 merupakan batas normal. Apabila pemberian penghargaan menjadi faktor index dominan terendah ketidakpuasan pegawai dalam pelaksanaan promosi jabatan, maka terindikasi bahwa pemimpin tersebut kurang memperhatikan dalam pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya kemudian dijadikan dasar kriteria penunjukan pegawai untuk dipromosikan. Jika masalah ini terus dibiarkan maka akan berdampak langsung kepada pegawai berupa

penurunan motivasi bekerja sehingga prestasi kerja pegawai juga akan menurun. Dalam penelitian ini akan dicarikan jawaban apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan pegawai pada PT.PLN Area Banjarmasin dan mengetahui variabel bebas (prestasi kerja) yang dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai.

Kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Model penelitian secara simultan dan parsial**

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Area Banjarmasin yang beralamat di Jalan Lambung Mangkurat No.12 Banjarmasin 70111, dengan objek penelitian pegawai tetap sebagai pertimbangan pada saat ini promosi jabatan untuk

pegawai tetap belum berjalan efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2003:54) “metode deskriptif merupakan suatu metode yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau

suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”. Menurut Marzuki (2002:7), “metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan melakukan pengujian, hipotesis, pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bertujuan untuk menguji suatu pengetahuan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Area PT. PLN (Persero) Area Banjarmasin yang berjumlah 112 pegawai pada bulan Oktober 2014. Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{112}{1+112(0,1)^2} = 52,8 = 53 \text{ pegawai}$$

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat pada model penelitian ini dilakukan dengan memberikan skor atas jawaban dari responden. Responden diminta menunjukkan

persetujuan/ketidaksetujuannya pada setiap pertanyaan (item) ke dalam 5 poin skala. Dalam penelitian ini, jawaban diukur menggunakan skala likert (Sugiyono, 2004: 86-90). Setiap pertanyaan (yang terdapat dalam kuesioner) terdiri dari 5 item pilihan jawaban berupa kata-kata sebagai berikut :

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju       | skor 5 |
| 2. Setuju              | skor 4 |
| 3. Netral              | skor 3 |
| 4. Tidak setuju        | skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor 1 |

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS untuk pengolahan data. Adapun bentuk model yang digunakan dari model dasar penentuan promosi jabatan yang terdiri dari satu variabel dependen (Y) dan empat variabel independen (X1-X4) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots$$

(1)

**Keterangan :**

- Y = Promosi Jabatan  
 $\alpha$  = Konstanta  
X1 = Kualitas Kerja



X2 = Kuantitas Kerja

X3 = Keandalan

X4 = Sikap

e = Kesalahan pengganggu

$\beta_{1-4}$  = Koefisien Regresi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain melihat  $t_{hitung}$ nya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 2. Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | ,944                        | ,636       |                           | 1,483 | ,145 |
| KUALITAS KERJA  | ,210                        | ,105       | ,252                      | 1,998 | ,051 |
| KUANTITAS KERJA | ,072                        | ,109       | ,101                      | ,665  | ,509 |
| SIKAP KERJA     | ,205                        | ,178       | ,188                      | 1,148 | ,257 |
| KEANDALAN       | ,223                        | ,166       | ,210                      | 1,347 | ,184 |

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Sumber : *Output Statistik SPSS*

**Tabel 3. Rangkuman Nilai T**

| Variabel              | $t_{hitung}$ | Sig   | $T_{tabel}$ | Sig  | Status                              |
|-----------------------|--------------|-------|-------------|------|-------------------------------------|
| X1<br>Kualitas kerja  | 1,998        | 0,051 | 1,667       | 0,05 | Berpengaruh / tidak signifikan      |
| X2<br>Kuantitas kerja | 0,665        | 0,509 | 1,667       | 0,05 | Tidak berpengaruh/ tidak signifikan |
| X3<br>Sikap kerja     | 1,148        | 0,257 | 1,667       | 0,05 | Tidak berpengaruh/ tidak signifikan |
| X4<br>Keandalan       | 1,347        | 0,184 | 1,667       | 0,05 | Tidak berpengaruh/ tidak signifikan |

Sumber : *Data Primer Yang di Olah*

### 1. Kualitas kerja

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa t hitung kualitas kerja (X1) sebesar 1,998 sementara t tabel 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 Ini berarti bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya, kualitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

### 2. Kuantitas kerja

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa t hitung kuantitas kerja (X2) sebesar 0,665 sementara t tabel 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 Ini berarti bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya, kuantitas kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

### 3. Sikap kerja

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa t hitung sikap kerja (X3) sebesar 1,347 sementara t tabel 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Ini berarti bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  diterima.

Artinya, sikap kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

### 4. Keandalan

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa t hitung keandalan (X4) sebesar 1,148 sementara t tabel 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Ini berarti bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya, keandalan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai t terbesar pada variabel kualitas kerja sebesar 1,998. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel prestasi kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap kerja dan keandalan) berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel independen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Hipotesis yang diajukan adalah

hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha). Hipotesis nol berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif berarti variabel

independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan yang akan diambil apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

**Tabel 4. Uji F**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3,597          | 4  | ,899        | 5,154 | ,002 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 8,374          | 48 | ,174        |       |                   |
|                    | Total      | 11,971         | 52 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), KEANDALAN, KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA, SIKAP KERJA

b. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

**Sumber : Output Statistik SPSS**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 5,154 dan diketahui F-tabel sebesar 2,793. Hasil tersebut berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Dengan demikian H0 dinyatakan ditolak yang berarti tidak semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Secara parsial, t hitung kualitas kerja sebesar 1,998 sementara t tabelnya sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05

Ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian Ho ditolak. Artinya, kualitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

2. Secara parsial, t-hitung kuantitas kerja sebesar 0,665 sementara t tabelnya sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Ini berarti bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan demikian Ho diterima. Artinya, kuantitas kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.
3. Secara parsial, t-hitung sikap kerja sebesar 1,347 sementara t tabelnya sebesar 1,667 dengan

tingkat signifikan sebesar 0,05. Ini berarti bahwa  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel, dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya, sikap kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

4. Secara parsial,  $t$ -hitung variabel keandalan yaitu sebesar 1,148 sementara  $t$ -tabelnya sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel, dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya, keandalan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.
5. Secara simultan diketahui bahwa nilai  $F$ -hitung sebesar 5,154 dan diketahui  $F$ -tabel sebesar 2,793. Hasil tersebut berarti  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Dengan demikian  $H_0$  dinyatakan ditolak yang berarti tidak semua variabel independen (kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap kerja dan keandalan) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan.
6. Variabel prestasi kerja merupakan variabel yang paling

dominan pengaruhnya terhadap keputusan promosi jabatan pegawai dengan  $t$  hitung sebesar 1,998.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan antara lain :

1. Pelaksanaan promosi jabatan lebih menggunakan indikator kualitas kerja.
2. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja telah dilakukan dengan baik. Namun harus tetap dilakukan peningkatkan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para pegawainya.
3. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi pegawai
4. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang

berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, Hani T. 1995. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marganto, Sofyan. 2011. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada BANK Sumsel Babel* :Universitas Brawijaya.
- R.Cooper, Donald dan C.William Emory.1996. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Santoso, Singgih.2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sentono, Suyadi Prawiro .1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Syafaat, Muh.Fadly. 2013. *Pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka*: Universitas Pendidikan Indonesia (Skripsi).
- Survey Employee Mindset Index (EMI) Tim Opeartional Performance Improvement (OPI) tahun 2013.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*.Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Werther William B., JR., and Keith Davis. 1996. *Human resources and personnel Management*. McGraw: Hill Inc.

