

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI PEGAWAI PADA PERGURUAN PANCA BUDI MEDAN

Geby Citra Ananda

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: gebycitra24@pancabudi.ac.id

Abstrak

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau institusi. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen Perguruan Panca Budi. Pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan institusi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, institusi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan institusi. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawainya. Dengan menerapkan metode analisa regresi berganda maka akan didapatkan nilai koefisien untuk mengukur apakah kebijakan promosi dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai, selain dari itu nilai interpretasi dari analisa regresi berganda ini akan mengukur nilai koefisien variabel promosi dengan syarat tidak ada faktor lain yang mempengaruhi. Hasil yang akan dicapai dari penelitian ini adalah beberapa hasil uji seperti hasil uji $-t$ terhadap variabel produktivitas, hasil uji F dan hasil uji koefisien determinasi produktivitas, dengan harapan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengaruh kebijakan kepada instansi terhadap pegawai agar mempertimbangkan faktor-faktor penunjang kinerja jika akan menerapkan kebijakan promosi

Kata Kunci: Promosi, Produktivitas, Metode Regresi Berganda

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pendidikan. Berhasil atau tidaknya institusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap institusi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi institusi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan institusi perlu memotivasi pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau institusi. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen institusi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada institusi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka institusi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan institusi seperti, ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka institusi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga institusi dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan institusi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, institusi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan institusi. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawainya. Akan tetapi tidak semua pegawai suatu institusi dapat dipromosikan. Prinsip *“The right man in the right place”* harus dipenuhi agar institusi dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan mengenai promosi pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi pada Perguruan Panca Budi Medan”.

TINJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau institusi peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat dipakai karena tanpa Sumber Daya Manusia (SDM), suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya. Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sdm menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi secara umum.

Alex Nitisemito (Nitisemito, 1986) manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. Menurut Gary Dessler (Dessler, 2003) *Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.* (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.)

Di samping itu, menurut T.Hani Handoko (Handoko, 2008) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu institusi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pelaksanaan Penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawainya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut.

Agar pengertian tentang Penilaian prestasi dapat lebih mudah dipahami, disini dikemukakan beberapa pendapat, menurut Edwin B. Flippo (Flippo, 1996) *“Performance appraisal is that it provides information of great assistance in making and enforcing decisions about such as promotion, pay increases, layoff and transfer.”* (Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.)

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (Handoko, 2008) penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (Byars dan Rue, 2004:251) *“Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement.”* (penilaian prestasi kerja pegawai adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada pegawai tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.)

Sesuai dengan sejumlah definisi di atas, maka pengertian penilaian prestasi kerja pegawai dapat dipadatkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.
2. Penilaian prestasi kerja juga memberikan informasi kepada pegawai tentang hasil kerja dan kualitas pekerjaannya, sehingga menjadi indikator untuk lebih baik lagi di masa yang akan datang dan juga bagi pengembangan kariernya.

Metode Penilaian Prestasi Pegawai

Ada banyak metode untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, namun tidak ada satupun metode yang dapat diberlakukan secara umum. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan sendiri-sendiri. Jadi kuncinya adalah mengenali keterbatasan metode yang dipergunakan institusi dan mengolahnya sebisa mungkin. Kadang-kadang, pendekatan baru yang lebih rumit terhadap penilaian prestasi kerja ternyata lebih buruk dari yang lebih sederhana.

Menurut Robert Bacal (Bacal, 2002), ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja pegawai:

1. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Institusi yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat membandingkan pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa pegawai untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para pegawai akan berpendidikan untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

3. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap pegawai.

Jadi, ada tiga pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja pegawai yakni sistem penilaian, sistem peringkat, dan sistem berdasarkan tujuan. Dalam penelitian ini digunakan sistem berdasarkan tujuan.

Pengertian Promosi

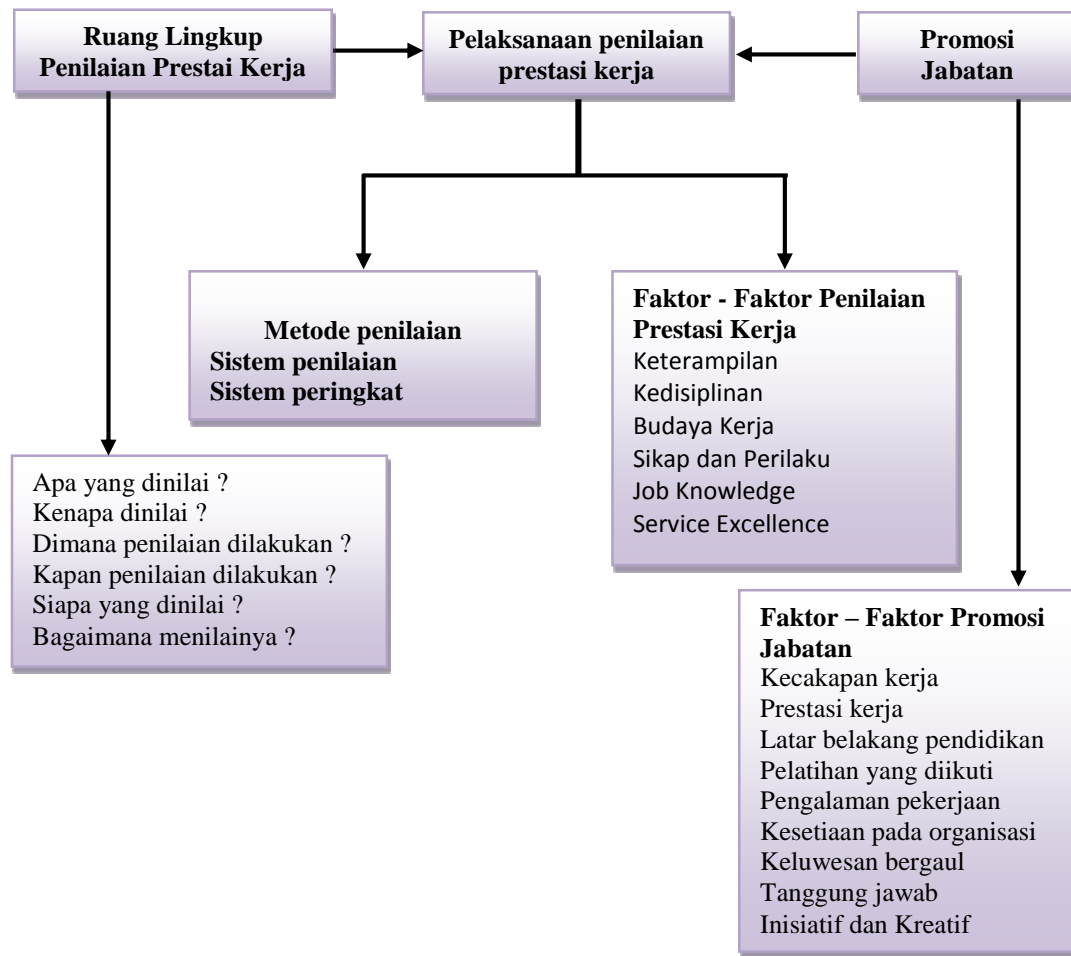
Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan pegawai adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Para pakar telah banyak mempublikasikan pengertian tentang promosi.

Berikut ini sejumlah definisi tentang promosi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut. Menurut Alex Nitisemito (Nitisemito, 1986) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/pegawai, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, pada umumnya promosi akan diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (Werther dan Davis, 1996) "*A promotion occurs when an employee is moved from one job to another job that is higher in pay, responsibility, organization level.*" (Promosi terjadi ketika seorang pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi).

Dengan demikian prestasi kerja pegawai dapat diukur pengaruhnya terhadap promosi jabatan mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat diukur dengan regresi sedang keeratan hubungan variabel X dengan variabel Y diukur dengan metode korelasi Spearman.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah diduga ada pengaruh positif penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan. Secara statistik hipotesa tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan.

Ho : Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan.

Jika ukuran sampel lebih dari 10, bisa dilakukan pengujian hipotesa dengan menghitung rasio kritis (*critical ratio*), dengan rumus sebagai berikut:

$$CR = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Sumber: J. supranto (Supranto: 2001, 238)

Di mana:

r = besarnya koefisien korelasi

n = jumlah sampel bebas

s = perbedaan antara variabe

Untuk menguji hipotesa, berlaku ketentuan kriteria sebagai berikut:

Jika $CR < T_{tabel}$ Ho diterima maka H_a ditolak.

Jika $CR > T_{tabel}$ Ho ditolak maka H_a diterima.

Pengujian ini menggunakan significant level $\alpha = 5\%$ atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan ($n-2$).

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan Panca Budi Medan, unit sumber daya manusia. Lokasi Penelitian di jalan Gatot Subroto Km.4,5 Medan Gedung B. Penelitian ini dilakukan selama bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2016.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman pekerjaan. Secara teoretis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja pegawai dan promosi jabatan.

Tabel 3.1 :Definisi Operasional Variabel

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel/ Subvariabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan, kemampuan, dan keahlian 	<ul style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Mampu mengoperasikan komputer dengan baik. Menguasai salah satu bahasa asing. 	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> datang dan pulang kerja tepat waktu. tingkat kemangkiran = nol. 	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Patuh dan taat pada ketentuan dan peraturan institusi. 	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> Sikap dan Perilaku 	<ul style="list-style-type: none"> Menjaga hubungan baik dengan atasan. Menjaga hubungan baik dan sesama pegawai. 	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> Job Knowledge 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemampuan memecahkan masalah. 	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> Excellence Service 	<ul style="list-style-type: none"> Ramah dan sopan terhadap konsumen. Berpenampilan rapi. Melayani konsumen dengan baik. 	Nilai Rasio	Rasio

Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan dan Talenta/nilai 	-Pengetahuan baik tentang teori dan praktek terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Nilai Rasio	Rasio
	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penilaian prestasi kerja 	-pegawai dapat mencapai sasaran-sasaran individu yang telah ditetapkan -kepuasan pegawai terhadap hasil penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan	Nilai Rasio	Rasio

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menguraikan karakteristik (sifat-sifat) tentang suatu keadaan pada waktu tertentu, sedangkan verifikatif bertujuan untuk memperjelas sifat dan hubungan variabel yang memiliki hubungan yang signifikan.

Data Primer

1. **Wawancara**, dilakukan dengan mengadakan tanya jawab tentang hal-hal yang kurang jelas mengenai kinerja pegawai dan promosi jabatan.
2. **Penelitian Lapangan** (*Field Research*), merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada Perguruan Panca Budi Medan yang dijadikan objek penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Penelitian dilakukan dengan cara :
 - a. Observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di Perguruan Panca Budi Medan. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan tesis ini berlangsung.
 - b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan “Skala Likert”, menurut Donald R.Cooper dan C. William Emory (Cooper dan Emory, 1996) yaitu seluruh pertanyaan yang telah dijawab dihitung bobotnya dan dijumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci seperti pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 : Pembobotan Kuesioner

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Lebih Setuju	4
3	Setuju	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

Data Sekunder

Dalam riset ini penulis membaca literatur seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, karya ilmiah dan bahan bacaan yang berhubungan erat dengan SDM pada umumnya dan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan mereka pada khususnya.

Metode Pengolahan dan Analisa Data

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan Panca Budi unit inspektorat. Metode untuk

mengolah dan menganalisa digunakan rumus regresi linear satu variabel independent (Supranto, 1995:181). Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: J. supranto (Supranto: 2001)

Keterangan :

X = variabel independent

Y = variabel dependent

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

Koefisien Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y). Nilai terkecil adalah -1, menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y sempurna (-); sedangkan nilai terbesar adalah 1 yang menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y positif. Apabila nilai yang dihasilkan adalah 0, maka nilai ini menunjukkan netral. Perhitungan korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi peringkat Spearman, dimana R_s , merupakan :

$$R_s = 1 - \left(\frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \right)$$

Sumber: J. supranto (Supranto: 2001)

Dimana :

r = besarnya koefisien korelasi

n = jumlah sampel bebas

D = perbedaan antara variabel

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (K_p) di mana K_p selalu dalam prosentase, digunakan untuk mengetahui variasi yang bisa dijelaskan antara variabel X terhadap variabel Y , digunakan koefisien penentu Spearman (K_p) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: J. supranto (Supranto: 2001) Di mana:

K_p = koefisien penentu dalam prosentase

r_s = besarnya koefisien penentu

Uji Hipotesa

Uji hipotesa korelasi melalui hipotesa, digunakan untuk menguji apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan. Rumusan hipotesa yang akan diuji diberi simbol H_0 sedangkan hipotesa alternatif diberi symbol H_a , maka rumusan hipotesa untuk penelitian ini adalah :

H_a : Ada pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan.

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pegawai.

Jika ukuran sampel lebih dari 10, bisa dilakukan pengujian hipotesa dengan menghitung rasio kritis (*critical ratio*), dengan rumus sebagai berikut:

$$CR = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Sumber: J. supranto (Supranto : 2001)

Di mana:

r = besarnya koefisien korelasi

n = jumlah sampel bebas

s = perbedaan antara variabe

Untuk menguji hipotesa, berlaku ketentuan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $CR < T_{tabel}$ Ho diterima maka Ha ditolak.
2. Jika $CR > T_{tabel}$ Ho ditolak maka Ha diterima.

Pengujian ini menggunakan significant level $\alpha = 5\%$ atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (n-2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam tesis ini adalah sebuah institusi perguruan bergerak dalam bidang pendidikan yang menaungi beberapa institusi pendidikan seperti Sekolah Dasar Panca Budi, SMP Panca Budi, SMA Panca Budi, SMK-BM Panca Budi, SMK-TR Panca Budi. Penulis memfokuskan pada pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi pada Perguruan Panca Budi Medan.

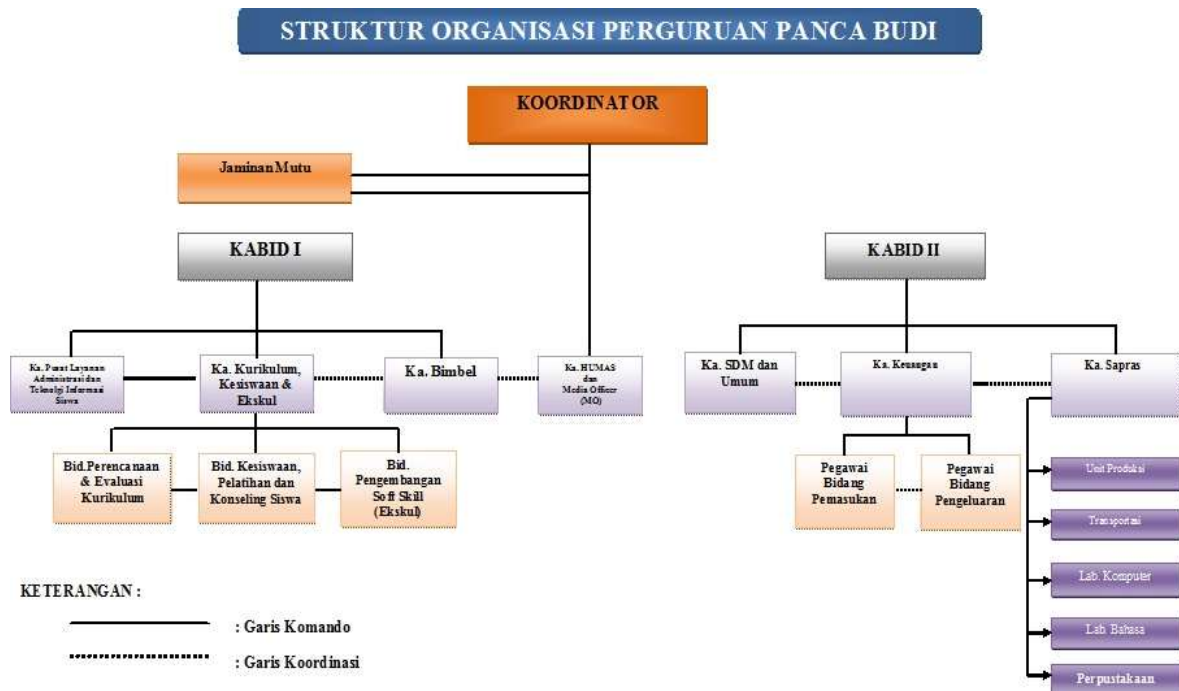
Gambaran Umum

Sejarah Perguruan

Yayasan Prof. DR. H. Kadirun Yahya mempunyai beberapa divisi yang bernaung di bawahnya, diantaranya adalah divisi pendidikan dasar dan menengah yang sering disebut Perguruan Panca Budi. Perguruan Panca budi yang menaungi tingkat pendidikan Play Group (PG), Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan yang dibawah naungan Koordinator dan dibantu beberapa Kabid.

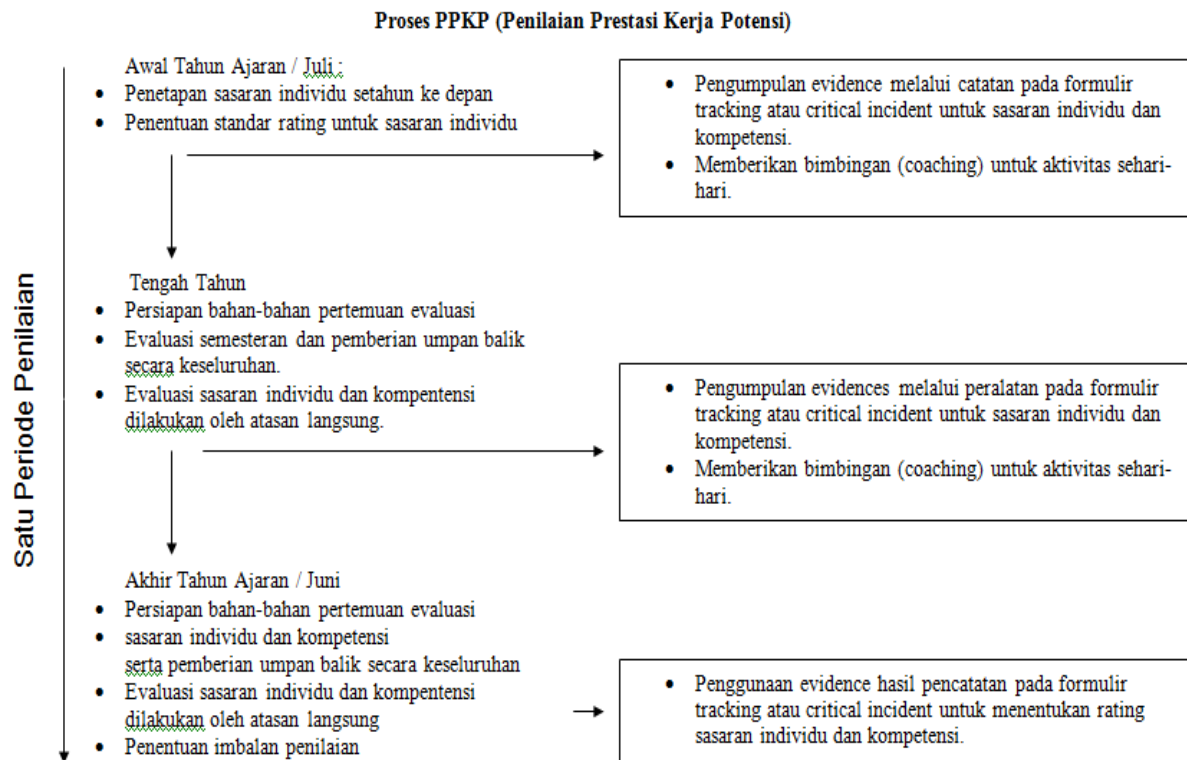
Tahun 1999 perguruan membuka sekolah baru tingkat sekolah menengah kejuruan yaitu SMK-TR dan SMK-BM, yang tadinya hanya menaungi 4 unit, sekarang menjadi 6 unit. Koordinator merupakan perpanjangan tangan dari Yayasan yang tugasnya harus dipertanggungjawabkan ke Yayasan. Bidang kegiatan usaha Perguruan adalah pendidikan dari tingkat Play Group (PG), Taman Kanak-Kanak (TK) , Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) Medan dan Perdagangan, Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Rekayasa (SMK-1) Medan, Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis dan Manajemen (SMK-2).

Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.3 Proses Penilaian Kerja Potensi



Gambar 4.2 Proses PPKP
Sumber : KJM GUPAB

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Perguruan Panca Budi Unit Inspektorat. Jumlah responden 30 pegawai, yang semuanya berasal dari unit inspektorat. Penulis menggunakan 2 (dua) analisis yaitu analisis regresi dan korelasi yang dibantu perhitungannya dengan menggunakan program *spss 13.0 for windows* yaitu:

Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan *spss 13*. menunjukkan bahwa koefisien interupsi adalah positif sebesar 13,188 dan koefisien arah sebesar 0,710, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 13,188 + 0,710X$. Artinya setiap ada perubahan nilai variable X (prestasi kerja pegawai) sebesar 0,710 maka akan terjadi perubahan pada nilai variable Y (promosi jabatan) sebesar 13,188.

Hubungan Prestasi Kerja Pegawai Dengan Promosi Jabatan

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan dihitung dengan rumus korelasi Spearman, namun terlebih dahulu nilai variable X dan nilai variable Y berdasarkan hasil kuesioner ditabulasi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut ditemukan bahwa:

1. Koefisien Korelasi (R_s)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *spss*, didapatkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,395. Artinya, hubungan antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan adalah positif dan signifikan sebesar 0,395 (*correlation is significant at the 0.05 level, two tailed*).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (K_p) digunakan untuk mengetahui variasi yang bisa dijelaskan antara variable X (prestasi kerja pegawai) terhadap variable Y (promosi jabatan). Koefisien penentu dihitung dengan menggunakan rumus Spearman dengan hasil sebagai berikut:

$$K_p = (0,395)^2 \times 100\% \\ = 15,6\%$$

Nilai K_p sebesar 15,6% menunjukkan bahwa hubungan antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan adalah 15,6%, sedangkan sisanya 84,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain, yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Diduga faktor-faktor itu antara lain adalah kecakapan kerja, pelatihan yang diikuti, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia, kejujuran, tanggung jawab, inisiatif dan kreatif.

3. Uji Hipotesa

Uji hipotesa digunakan untuk menguji apakah variable X (prestasi kerja pegawai) dengan variable Y (promosi jabatan) mempunyai hubungan erat atau tidak.

$$CR = 0,395 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,395}} \\ = 2,687$$

$$\text{Uji tabel } \alpha = 0,05 : n = 30$$

$$t_{\alpha} (n-2) = t_{0.05} (28) = 1,701$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai CR adalah 2,687 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,701 atau ($2,687 > 1,701$), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana H_a ; Ada pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan dan H_0 ; Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah hubungan antara penilaian prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada pegawai di Perguruan Panca Budi unit Inspektorat,

maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Penilaian prestasi kerja pegawai di Perguruan Panca Budi berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan metode linier untuk satu variabel independent, di mana $Y = 13,188 + 0,710X$. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai Perguruan Panca Budi cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.
2. Berdasarkan analisa koefisien korelasi terbukti ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (prestasi kerja pegawai) dengan variabel Y (promosi jabatan) dengan koefisien korelasi sebesar **0,395** (*Corelation is significant at the 0,05 level, two tailed*) dan memiliki keeratan hubungan (koefisien determinasi) sebesar **15,6%**. Diperoleh t_{hitung} sebesar **2,687** dan t_{tabel} sebesar **1,701** sehingga **t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel}** . Artinya H_0 ditolak, tidak ada pengaruh antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan, dan H_a diterima, ada pengaruh antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai yang dilaksanakan Perguruan Panca Budi cukup berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya.
2. Sebaiknya disediakan waktu khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi para penilai yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram. Selain itu pegawai yang dinilai juga perlu memperoleh pelatihan penilaian prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AmzarAmelia dan Chalid Sahuri. 2012. *Penigkatan prestasi Kerja Melalui Mutasi dan Motivasi Kerja. Jurnal administrasi pembangunan*.Vol. 1, No. 1. November 2012.Universitas Riau.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra*, Jakarta.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.RenstraFE : Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan Malayu.2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung.Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RenstraFE.Yogyakarta.
- Prabu Anwar.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Institusi*.PT. Remaja Rosdakarya Offset.. Bandung.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.STIE YKPN. Yogyakarta.