

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GARUDA METALINDO**

Suharni Rahayu
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
suharni.rahayu@yahoo.com

ABSTRAK

PT. Garuda Metalindo merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang manufacturing dengan produk utamanya Mur dan Baut (Fastener). Perusahaan ini telah memulai usahanya pada tahun 1970 sebagai industri rumah tangga (Home Industri) yang membuat Spring Center Bolt dan Spring U Bolt untuk kendaraan bermotor dan resmi menjadi sebuah perusahaan pada tahun 1982. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan dan kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo serta untuk mengetahui apakah terdapt pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Metalindo, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan persentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui prosedur analisis data yaitu, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan Berdasarkan hasil penelitian, promosi jabatan dan kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo cukup baik. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 32,48 + 0,397X$ yang berarti terdapat pengaruh sebesar 0,397 antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja. Dan rxy sebesar 0,335 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi promosi jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,22% dan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh thitung (2,204) > ttabel (1,900) pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

Kata Kunci: Promosi Jabatan dan Kinerja

ABSTRACT

PT. Garuda Metalindo is a national private company engaged in manufacturing with its main products Mur and Bolt (Fastener). The company has started its business in 1970 as a home industry that made Spring Center Bolt and Spring U Bolt for motor vehicles and officially became a company in 1982. The purpose of this study was to find out how the promotion of employee position and performance on PT. Garuda Metalindo as well as to find out whether terdapt influence between the promotion of office to the performance of employees at PT. Garuda Metalindo.

Objects in this study are employees of PT. Garuda Metalindo, the sample in this study were 40 respondents. Data analysis technique used in this research is by quantitative analysis

that is by describing the condition of respondents and description of research variables in the frequency table and percentage of the results of questionnaires dispersion through the procedure of data analysis ie, interviews, questionnaires and literature study

Based on the results of research, promotion and performance of employees of PT. Garuda Metalindo is good enough. Results of simple regression analysis obtained $Y = 32.48 + 0.397X$ which means there is influence of 0.397 between variables promotion of the job performance variables. And rxy of 0.335 which means there is a moderate relationship between promotion and performance of employees, while the coefficient of determination promotion of (X) on employee performance (Y) of 11.22% and the rest of 88.78% influenced by other factors not examined. And the result of hypothesis test is $t_{count} (2,204) > t_{table} (1,900)$ at 5% level, it shows that promotion positively and significant influence to employee performance of PT. Garuda Metalindo.

Keywords: Job Promotion and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Adapun kelemahan atau permasalahan yang dialami oleh PT. Garuda Metalindo selama ini adalah masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat

mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap terpelihara.

Dengan penilaian kinerja maka atasan dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian kinerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Melalui mekanisme penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kinerja dan pelatihan yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah judul "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo."

Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Promosi Jabatan adalah suatu proses apresiasi terhadap karyawan dimana diwujudkan dalam bentuk perubahan golongan atau jabatan yang lebih baik / tinggi.
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Adapun objek penelitian ini adalah PT. Garuda Metalindo" beralamat Jl. Kapuk Kamal Raya No. 23 Jakarta Utara 14470
4. Adapun waktu penelitian adalah 3 (tiga) bulan terhitung mulai Januari 2016 sampai dengan Maret 2016

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana promosi jabatan karyawan pada PT. Garuda Metalindo ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo ?
3. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui promosi jabatan karyawan pada PT. Garuda Metalindo.

- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo.
- c. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Manfaat Teoritis

1) Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Promosi jabatan dalam Meningkatkan kinerja karyawan, serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dengan pelaksanaan di lapangan.

2) Pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu promosi jabatan dan kinerja.

3) Penulis lainnya.

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi gambaran bagi penulis lain yang membutuhkan informasi tentang peranan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan untuk perusahaan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. (Sugiono.2002:43). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan”

H₀: Tidak terdapat Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Luther Gulick (2007:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (Science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Menurut Hermawan, A (2006), metode ilmiah merupakan penggabungan anantara rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme merupakan pandangan yang didasarkan pada pikiran yang rasional, sedang empirisme merupakan pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi.

Dari pendapat tersebut diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan lebih dari satu orang.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Hani Handoko (2005: 4), Manajemen Sumberdaya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan, dan masyarakat, Fungsi-fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Dilihat dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa manusia atau karyawan merupakan faktor terpenting sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan kegiatan usaha tersebut.

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, 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. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Gauzali Saydam (2005:550) "Promosi Merupakan Perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan Menurut Suwatno (2001:97) "Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Menurut Syafri Mangkuprawira (2003:168) "Promosi jabatan adalah proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi atau kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu".

Sedangkan menurut Malthis (2002:180) kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

- a) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- b) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- c) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja.

Menurut Mangkuprawira (2007), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah PT. Garuda Metalindo yang beralamat di Jalan Kapuk Kamal Raya No.23 Jakarta 14470

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan yaitu bulan Januari– Maret 2016 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2005:55) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja di PT.Garuda Metalindo di Jl. Kapuk Kamal Raya No. 23 Jakarta yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiono (2004:73) menyatakan Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat/cirri-ciri yang terdapat populasi. Karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang (sampel jenuh). Dengan sampel sejumlah itu sudah dapat memenuhi persyaratan dalam pengambilan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode: Studi Kepustakaan (Library Research).

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari literature atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti.

1. Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data dan informasi di objek penelitian dengan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Penulis melakukan proses pengamatan data yang terlebih dahulu melakukan pengamatan langsung kelokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini dilakukan di PT.Garuda Metalindo.

b. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Skala interval likert

Menurut Bilson Simamora (2005:23) "Skala interval likert disebut juga summated rating scale. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan." Pernyataan yang diberikan diberi jenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Jumlah pilihan jawabannya bisa tiga, lima, tujuh, atau sembilan, yang jelas harus ganjil. Skala yang digunakan oleh peneliti terdiri dari lima jawaban. Berikut adalah skala yang digunakan oleh peneliti.

Tabel. 3.1 Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Ragu-ragu (RR)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

d. Wawancara

Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan para karyawan PT.Garuda Metalindo.

Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Jumlah butir pernyataan variabel bebas (Promosi Jabatan)

Y = Jumlah butir pernyataan variabel total (Kinerja)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan Y

n = Jumlah sampel/responden

Dengan ketentuan penelitian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).

- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. (Sugiyono, 2012:268). Jadi Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varians total

n = Jumlah sampel/responden

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa pengaruh antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) metode ini juga bisa dijadikan ramalan sehingga dapat diperkirakan anatar baik dan buruknya suatu variabel (X) terhadap turunnya tingkat variabel (Y) begitu juga sebaliknya.

Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Promosi Jabatan

a = Harga Y bila X = 0 (Konstanta)

b = Angka arah atau koefisisien regresi

X = kinerja

Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu :

$$y^1 = a + b(X)$$

Dimana rumusnya :

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b\sum x}{n}$$

Dimana :

N = Jumlah Sampel Penelitian

X = Variabel bebas (Promosi Jabatan)

Y = Variabel terikat (kinerja)

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara promosi jabatan sebagai variabel X, dan kinerja sebagai variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2012 : 183), persamaan korelasi Pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- $\sum x$ = Total Jumlah butir pertanyaan dari variabel X (Promosi Jabatan)
- $\sum y$ = Total Jumlah butir pertanyaan dari variabel Y (Kinerja)
- $\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah pertanyaan variabel X
- $\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah pertanyaan variabel Y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah pertanyaan variabel X dan Y
- n = Jumlah responden

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $r > 0$
 Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (bebas), makin besar pula nilai variabel Y (terikat), atau sebaliknya makin kecil nilai variabel X (bebas), makin kecil pula nilai variabel Y (terikat).
- b) Apabila $r < 0$
 Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang negative, yaitu makin kecil nilai variabel X (bebas), maka makin besar nilai Y (terikat), atau makin besar nilai variabel X (bebas), maka makin kecil nilai variabel Y (terikat).
- c) Apabila $r = 0$
 Artinya antara variabel X dan Y tidak terdapat hubungan sama sekali, variabel X tidak memberikan kontribusi pada peningkatan variabel Y.
- d) Apabila nilai $r = 1$ atau $r = -1$
 Artinya telah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel X (bebas) dan Y (terikat). Untuk $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel X dan variabel Y dan sebaliknya apabila $r = -1$ berarti terdapat hubungan negatif yang sempurna antara variabel X dan Y.

Pedoman untuk memberikan kriteria korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya distribusi variabel terikat (Y) yang di sebabkan oleh perubahan variable bebas (X). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi menurut Sugiyono (2012:257) adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk menguji signifikan hubungan antara pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan, maka perlu suatu pengujian signifikan korelasi dengan rumus sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2012, 184) rumus uji signifikansi product moment adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien determinasi

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Dengan menggunakan uji searah atas maka kriteria uji:

- Jika t hitung < t tabel, berarti H_0 diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

▪ Pengujian Hipotesis:

- $H_0 : \mu = 0$ (X dan Y tidak ada hubungan)
- $H_a : \mu \neq 0$ (X dan Y ada hubungan)

Interprestasi taraf signifikan

▪ Tingkat signifikan

a = 5 %

t (db = n - 2)

- jika t hitung > t tabel, pada taraf signifikan 0.5% berarti hubungan antara variabel sangat signifikan.
- Jika t hitung < t tabel, pada taraf signifikan 0.5% berarti hubungan antara variabel tidak signifikan.

Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yaitu promosi jabatan sebagai variabel X dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X (variabel bebas) adalah promosi jabatan.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Promosi Jabatan (X)

Dalam penelitian ini perlu diuji sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi product moment dari tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil Koefisien korelasi yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari penelitian ini yaitu sebesar 0,312 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa disebut r hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Begitupun sebaliknya, bila r hitung lebih kecil atau kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut:

Tabel 4.4
Validitas Instrumen X (Promosi Jabatan)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,649	0,312	Valid
2	0,496	0,312	Valid
3	0,627	0,312	Valid
4	0,611	0,312	Valid
5	0,106	0,312	Tidak Valid
6	0,439	0,312	Valid
7	0,481	0,312	Valid
8	0,406	0,312	Valid
9	0,535	0,312	Valid
10	0,276	0,312	Tidak Valid
11	0,549	0,312	Valid
12	0,610	0,312	Valid

Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (x)

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus cronbachalpha, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut :

Dari hasil uji reliabilitas pada $\sigma = 5\%$ dan $n = 40$, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa koesioner variabel Promosi Jabatan telah reliabel karena lebih dari 0,5.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini perlu diuji sejauh mana alat ukur yang digunakan benar- benar valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yaitu

dengan cara menghitung koefisien korelasi product moment dari tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil Koefisien korelasi yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari penelitian ini yaitu sebesar 0,312 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa disebut r hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Begitupun sebaliknya, bila r hitung lebih kecil atau kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut :

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,424	0,312	Valid
2	0,291	0,312	Tidak Valid
3	0,662	0,312	Valid
4	0,599	0,312	Valid
5	0,511	0,312	Valid
6	0,666	0,312	Valid
7	0,541	0,312	Valid
8	0,215	0,312	Tidak Valid
9	0,345	0,312	Valid
10	0,578	0,312	Valid
11	0,711	0,312	Valid
12	0,499	0,312	Valid
13	0,633	0,312	Valid

Uji Reliabilitas Kinerja

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus cronbachalpha, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi productmomentdari Karl Person sebagai berikut :

Dari hasil uji reliabilitas pada $\sigma = 5\%$ dan $n = 40$, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,989. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kinerja telah reliabel karena lebih dari 0,5.

Tabel 4.7
Pedoman untuk memberikan kriteria Reabilitas

Indeks Reabilitas	Klasifikasi
0,00 $r < 0,20$	Sangat Rendah
0,20 $r < 0,40$	Rendah
0,40 $r < 0,60$	Sedang
0,60 $r < 0,80$	Kuat
00,80 $r < 1,00$	Sangat Kuat

Sumber : Slameto (1999:215)

Hasil Analisis dan Pembahasan

Analisis Variabel Promosi Jabatan (X)

Hasil dari jawaban 40 responden terhadap pengembangan karir yang terdiri atas 12 unsur pertanyaan atau pernyataan, jawaban akan di analisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah persentase jawaban, hasil data yang ada dijelaskan

Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
SS (sangat setuju)	5
S (setuju)	4
R (ragu-ragu)	3
TS (tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT.Garuda Metalindo.

Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu :

$$y^l = a + b(X)$$

Dimana rumusnya :

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

- N = Jumlah Sampel Penelitian
- X = Variabel bebas (promosi jabatan)
- Y = Variabel terikat (kinerja)

Diketahui :

- n = 40
- $\sum x$ = 1798
- $\sum y$ = 2013
- $\sum x^2$ = 81834
- $\sum y^2$ = 102729
- $\sum xy$ = 90887

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{40(90887) - (1798)(2013)}{40(81834) - (1798)^2}$$

$$b = \frac{3635480 - 3619374}{3273360 - 3232804}$$

$$b = \frac{16106}{16106}$$

$$b = \frac{40556}{16106}$$

$$b = 0,397$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - \frac{b \Sigma x}{n}$$

$$a = \frac{2013 - 0,397 (1798)}{40}$$

$$a = \frac{2013 - 713,806}{40}$$

$$a = \frac{1299,184}{40}$$

$$a = 32,48$$

Dengan demikian diperoleh angka persamaan berdasarkan output coefficient, yaitu $y^1 = 32,48 + 0,397x$.

Maka interprestasinya adalah konstanta sebesar 32,48 menyatakan bahwa jika variabel promosi jabatan bernilai nol, maka kinerja karyawan karyawan sebesar 32,48 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,397 pada variabel promosi jabatan, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,397 satuan pada kinerja karyawan.

Dari persamaan regresi yang diperoleh dalam bentuk $y^1 = 32,48 + 0,397x$, maka dapat diartikan hasil uji dengan statistik menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk mencari pola dalam memprediksikan nilai y^1 jika x diketahui.

Analisis Korelasi

Hubungan promosi jabatan (X) dan kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan korelasi product momen sebagai berikut:

$$r = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$= \frac{40(90887) - (1798) (2013)}{\sqrt{\{40(81834) - (1798)^2\} \{40(102729) - (2013)^2\}}}$$

$$= \frac{3635480 - 3619374}{\sqrt{\{3273360 - 3232804\} \{4109160 - 4052169\}}}$$

$$= \frac{16106}{\sqrt{\{40556\} \{56991\}}}$$

$$= \frac{16106}{48076,262}$$

$$r = 0,335$$

Berdasarkan hasil hitungan diatas, maka diperoleh nilai r sebesar 0,335 dengan demikian menandakan hubungan yang “Sedang” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (romosi jabatan) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 4.12

Pedoman untuk memberikan kriteria korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat

0,80 - 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ maka diperoleh:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,335^2 \times 100\% \\ &= 0,112 \times 100\% \\ &= 11,2\% \end{aligned}$$

Artinya variabel promosi jabatan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,2 % sedangkan $(100 - 11,2\%) = 88,8\%$ variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-t)

- Nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t = (\alpha)(n-2)$$

Keterangan : t = distribusi t

α = taraf kepercayaan

$\alpha = 5\%$ (0,05) = signifikan

n = banyaknya responden

$$= (\alpha)(n-2)$$

$$= (5\%)(40-2)$$

$$= 1,900$$

- Nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t = \frac{0,335 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1 - 0,335^2}}$$

$$t = \frac{2,077}{\sqrt{0,8877}}$$

$$t = \frac{2,077}{0,9421}$$

$$t = 2,204$$

Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} , untuk taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%, DK: derajat kebebasan) = $n-2$ atau $DK = 40-2 = 38$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1.900$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,204 > 1,900$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT . GARUDA METALINDO beberapa kesimpulan dan saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan PT. Garuda Metalindo bagian produksi dapat termotivasi untuk lebih baik dan lebih giat lagi bekerja agar mendapatkan penilaian yang baik, dengan harapan

karyawan tersebut mendapatkan promosi jabatan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar kepada 40 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 92 jawaban (19,20%), setuju berjumlah 229 jawaban (47,70%), ragu-ragu berjumlah 113 jawaban (23,50%), tidak setuju berjumlah 37 jawaban (7,70%) dan sangat tidak setuju berjumlah 9 (1,90%).

2. Kinerja karyawan pada PT. GARUDA METLINDO dirasa cukup memuaskan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar kepada 40 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 127 jawaban (24,40%), setuju berjumlah 254 jawaban (48,80%), ragu-ragu berjumlah 94 jawaban (18,10%), tidak setuju berjumlah 35 jawaban (6,70%) dan sangat tidak setuju berjumlah 10 (1,90%).
3. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. GARUDA METALINDO berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah 0,335 berarti pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sedang. Persamaan Regresi sebesar 0,397 pada variabel promosi jabatan, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,397 satauan pada promosi jabatan. Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 11,22 % hal ini menunjukkan besarnya kontribusi promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 11,22 % sedangkan sisanya (100% - 11,22%)= 88,80% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikan dengan rumus diatas $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,204 > 1,900$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan (X) dan kinerja karyawan (Y).

Saran

Penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan sebagai bahan masukan untuk PT. GARUDA METALINDO sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus secara objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi karyawan.
2. Proses penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara terbuka dan dijelaskan juga tujuan dan kegunaan dari penilaian tersebut agar karyawan dapat mendukung proses pelaksanaannya.
3. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. GARUDA METALINDO bahwa promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar , “*Pengantar Sumber Daya Manusia*”, Cetakan pertama, Prestasi Pustaka Jakarta, 2012
- Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kinerja SDM*”, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007
- Bambang, Wahyudi , 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit
- Dessler Gary, 2003, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Indeks Gramedia
- Effendy, Onong Uchjana. “*Ilmu Komunikasi teori & Prakte*”, Cetakan ke 22, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Elfachmi, Amin Kuneifi, 2011, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, Cetakan I, Penerbit

- Gauzali Saydam.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta, Djambaran.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen*, Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Hasyim dan Rina Anindita, *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*, UIEU-University Press, 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu." *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2011
- Masri Singarimbun dan Sophian Effendi, 2007, "*Metode Penelitian Survey*", cetakan keempat, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta
- Notoatmodjo Soekidjo, 2009, "*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi keempat, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Andi Yogyakarta
- Samsudin, Sadili, 2006, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama", Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Sjafri Mangkuprawira, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Sondang P. Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi ketiga, PT. Bumi Sugiyono, 2011, "*Metodologi Penelitian Manajemen*", Penerbit Alfabeta,
- Sukarna." *Dasar-Dasar Manajemen*", Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Suprpto, Tommy." *Pengantar Teori Manajemen dan Komunikasi*", Edisi 2, Media Pressindo, Yogyakarta, 2008.
- Sutrisno, Edy, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi revisi ke satu
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Suci Press.
- Veithzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Wibowo, 2006, "*Manajemen Kinerja*", Edisi III, Jakarta kepegawaian