

# **PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) TASIKMALAYA**

**Yoni hermawan**

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNSIL

e-mail : yoni14id@yahoo.com

**Rendra Gumilar**

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNSIL

e-mail : gumilar\_rendra@yahoo.com

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan yang diterapkan di PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya, prestasi kerja yang dicapai karyawan di PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya, besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya, hambatan – hambatan yang dihadapi PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dan cara mengatasinya.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan, dan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 70 orang. Pengolahan data yang digunakan yaitu : uji regresi linier sederhana, uji korelasi, uji determinasi, uji non determinasi, dan uji hipotesa.

Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 31,6 + 0,61 X$  yang berarti bahwa promosi jabatan yang diterapkan oleh PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya selama ini berdampak terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,61 kali. Selanjutnya dari uji korelasi, diperoleh nilai  $r = 0,648$  yang berarti bahwa promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan dengan prestasi kerja karyawan pada kategori kuat. Hasil uji determinasi dan non determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 41,99% sedangkan sisanya 58,01% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesa dengan menggunakan uji t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,333 dan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,10$  dan  $dk = 68$  adalah 1,295 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ; artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

Keyword : Promosi Jabatan, Prestasi kerja

## **ABSTRACT**

*The aim of this research is to know how the promotion of positions applied in PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch, employee achievement achieved in PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch, the magnitude of the positions promotion influence to employees' work achievement of PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch, the obstacles faced by PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch in improving employees' work achievement and how to overcome them.*

*The method used in this research is analysis descriptive method with data collection techniques through observation, interview, documentation study and literature study. The population in this study as many as 70 employees, and the number of samples taken as many as 70 persons. Data processing used are: simple linear regression test, correlation test, determination test, non-determination test, and hypothesis test.*

*Results of simple linear regression test obtained equation  $Y = 31.6 + 0.61 X$  which means that promotion of positions applied by PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch during this impact on employees' work achievement is 0.61 times. Furthermore from the correlation test, obtained  $r$  value = 0.648 which means that promotion positions have a level of relationship with employees' work achievement in the strong category. The result of determination test and non determination show that employees' work achievement is influenced by promotion position 41,99% while the rest 58,01% influenced by other factor. Based on the results of hypothesis testing using  $t$  test, obtained  $t$  count of 5.333 and  $t$ table on  $\alpha = 0.10$  and  $dk = 68$  is 1.295 so  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ; It means that  $H_0$  is rejected and accepted, so it can be concluded that promotion positions significantly affect employees' work achievement of PT.POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya Branch*

**Keyword: Promotion of position, work achievement**

## **Pendahuluan**

Aktivitas perusahaan tidak dapat dipisahkan dari potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur-unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting maka karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena yang terpenting bagi karyawan adalah

merasa dihargai, mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat dilakukan adalah meningkatkan eksistensi dirinya melalui kesempatan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan serta pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja. Atas dasar pertimbangan tersebut, perusahaan bisa

memberikan balas jasa berupa materi maupaun non materi salah satunya berupa promosi jabatan.

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 di tentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut. Tetapi Dari pengamatan penelitian penulis di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya terdapat beberapa kasus yang terkait dengan masalah promosi jabatan tersebut. Dalam kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, jabatan yang akan dipromosikan kepada para karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan. Namun kenyataannya jabatan karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya diabaikan. sehingga para karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun belum menerima promosi jabatan di banding karyawan yang baru bekerja selama 5 tahun sudah menerima promosi jabatan di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Sehingga para karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya merasakan adanya ketidakadilan dan diskriminatif dari perusahaan tersebut. Alhasil, karyawan PT POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya kurang efektif dan bermalasan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengembalikan kinerja karyawan, maka PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya hendaknya memotivasi dan mengubah sistem pada perusahaan tersebut sehingga para karyawan tidak ada yang

dirugikan kembali. Apabila promosi jabatan dapat dijalankan dengan baik maka tidak mustahil efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Bagi perusahaan, prestasi kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur produktivitas perusahaan sedangkan bagi karyawan prestasi kerja dapat menunjukkan kemampuan dari tiap karyawan dalam melakukan kewajiban yang di bebaskan perusahaan. Dari pengamatan kasus di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya"**.

## **Kajian Literatur**

### **Pengertian Promosi Jabatan**

Berikut ini disajikan pengertian Promosi Jabatan menurut pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Edwin B. Flipo (2001 : 108) "Promosi Jabatan adalah perpindahan dan suatu jabatan ke jabat dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji / upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:108) Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi

sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar".

Berdasarkan Pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan dapat didasarkan pada prestasi kerja yang di capai, senioritas, system merit, dan system spoil atau nepotisme. Tetapi pendekatan yang tepat dalam pelaksanaan promosi jabatan dengan menggabungkan antara prestasi kerja dan senioritas.

### 1. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:111) bahwa syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi Kerja
- d. Kerja Sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

### 2. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Fathoni (2006:123), yaitu :

- a. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- c. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- d. Mempermudah penarikan pelamaran
- e. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya
- f. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya

Adapun tujuan yang ingin di capai melalui kegiatan promosi jabatan menurut Hasibuan, Malayu, S.P (2003:113) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, disiplin tinggi, dan memperoleh produktifitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal

perusahaan.

- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

### 3. Azas-azas Promosi Jabatan

Azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan (2002:108-109) kemukakan bahwa:

- a. Kepercayaan  
Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.
- b. Keadilan  
Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan puih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.
- c. Formasi  
Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Tedjasutisna, Ating (1987:103) asas promosi jabatan adalah Perencanaan yang baik dalam promosi, Promosi memiliki satu tujuan, Promosi berdasarkan senioritas, Penilaian yang objektif, Prosedur dan pedoman dalam promosi dan Metoda-metoda yang tepat.

### 4. Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apayang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahuinya dan memperjuangkan nasibnya.

Menurut Hasibuan, Malayu, S.P (2006:120), pedoman yang digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

- a. Pengalaman  
Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang.yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
- b. Kecakapan  
Seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan, orang yang cakap atau kompeten mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapn adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggung jawabkan.
- c. Senioritas dan Kecakapan  
Promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian kenaikan maka karyawan tersebut dapat dipromosikan.

### 5. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

#### **6. Unsur-unsur yang Dinilai**

Menurut Sastrohadwiryo, B. Siswanto (2005:235) pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian prestasi kerja adalah Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan.

#### **7. Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Penilaian prestasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Malayu S.P. (2004 :95) faktor-faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan  
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- b. Prestasi kerja  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

#### **8. Hubungan Promosi Jabatan dengan Prestasi Kerja**

Dengan adanya penilain prestasi kerja dan Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, 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 karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan 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.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dimana data dikumpulkan, diolah, dianalisis, kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi pada masa sekarang.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diamati, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah promosi jabatan disebut juga variabel X. sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja yang disebut juga variabel Y.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya**

Promosi seorang pegawai di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya di laksanakan oleh manager SDM atas persetujuan kepala kantor. Pelaksanaan promosi dilakukan oleh PT. POS Indonesia (persero) Tasikmalaya kapan saja tergantung sejauh mana kepentingan promosi itu di butuhkan. Tapi yang paling umum dilakukan yaitu satu tahun sekali.

Pelaksanaan promosi karyawan berdasarkan pertimbangan yang obyektif, sehingga pelaksanaan promosi tersebut dapat berjalan dengan baik. Adapun untuk pelaksanaan promosi, pegawai harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, di antaranya adalah :

Memiliki kemampuan manajerial

- b. Memiliki kemampuan teknis fungsional
- c. Memiliki kecakapan dan pengalaman yang di perlukan
- d. Memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi
- e. Telah memiliki tingkat dan jenis pendidikan sekolah sesuai dengan kualifikasi jabatan

Adapun tujuan dilaksanakan program promosi jabatan di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk kepentingan PT. POS Indonesia (persero) Tasikmalaya dan dalam rangka memperluas wawasan, pengalaman, kemampuan sehingga bisa tercapai nya prestasi kerja.
- b) Untuk meningkatkan kinerja yang mengarah pada penempatan kerja yang sesuai dengan ke ahliannya.
- c) Untuk mengembangkan bakat dan keahlian karyawan.
- d) Untuk lebih menjamin mutu kepemimpinan
- e) Memberikan imbalan jasa yang

semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- f) Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.

Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan PT. POS Indonesian (Persero) Tasikmalaya, penulis melakukan penyebaran angket kepada 70 orang karyawan. Dari hasil penyebaran tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut, dari tabel-tabel tersebut dapat dilihat nilai dari keseluruhan indikator sehingga dapat ditentukan dengan baik tidaknya promosi jabatan yang dilaksanakan oleh PT. POS Indonesian (Perseo) Tasikmalaya.

Setelah diketahui jumlah dari nilai keseluruhan indikator diketahui, maka dapat ditentukan nilai jenjang intervalnya dengan rumus menurut sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan: NJI - Nilai Jenjang Interval

Nilai jenjang interval yaitu interval yang ditetapkan untuk menentukan sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik dari suatu variabel.

Jumlah kriteria pernyataan = 5

Nilai tertinggi secara keseluruhan =

$$(70 \times 5 \times 25) = 8750$$

$$\text{Nilai terendah} = (70 \times 1 \times 25) = 1750$$

Dengan demikian, interval yang diperlukan untuk memperoleh klasifikasi penilaiannya adalah :

$$NJI = \frac{8750 - 1750}{5}$$

$$= \frac{7000}{5}$$

$$= 1400$$

Dengan demikian, kriteria klasifikasi penilaian atas skor hasil penelitian adalah :

$$1750 - 3150 = \text{Tidak Baik}$$

$$3151 - 4551 = \text{Kurang baik}$$

$$4552 - 5952 = \text{Cukup Baik}$$

$$5953 - 7353 = \text{Baik}$$

$$7354 - 8754 = \text{Sangat Baik}$$

Berdasarkan rekapitulasi total skor jawaban responden terhadap pernyataan angket tentang promosi Jabatan (tabel 4.1 ) yang menunjukkan nilai sebesar 6716 dan berada pada interval 5953 - 7353, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik.

## **2. Keadaan Prestasi Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Tasikmalaya**

Penilaian prestasi kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi pada periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaian kondisi tenaga kerja dengan



kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama. Penilaian prestasi kerja ini diharapkan akan mendorong karyawan bergairah bekerja, sehingga memungkinkan pegawai untuk di promosikan.

Tanggapan dari para responden, atas pernyataan yang penulis ajukan dalam bentuk kuesioner dapat diambil kesimpulan bahwa PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya pada dasarnya memberikan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan maksimal.

Berdasarkan rekapitulasi variabel Y (Prestasi kerja) sebesar 6320, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya dapat dikategorikan baik.

### 3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya

Analisis data pada hakikatnya bertujuan untuk menyajikan data yang diperoleh di lapangan dalam bentuk sederhana sehingga mudah untuk dipahami, analisis ini digunakan untuk menilai pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil responden tersebut, selanjutnya penulis akan menganalisis jawaban responden tersebut untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan dengan alat uji sebagai berikut dalam tabel 4.3 :

Tabel 4.3  
Analisis Data Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya

res	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	96	84	8064	9216	7056
2	103	97	9991	10609	9409
3	110	102	11220	12100	10404
4	83	82	6806	6889	6724
5	91	91	8281	8281	8281
6	90	95	8550	8100	9025
7	90	85	7650	8100	7225
8	97	90	8730	9409	8100
9	99	77	7623	9801	5929
10	103	100	10300	10609	10000
11	91	84	7644	8281	7056
12	104	96	9984	10816	9216
13	91	90	8190	8281	8100
14	104	93	9672	10816	8649

15	92	85	7820	8464	7225
16	112	103	11536	12544	10609
17	91	88	8008	8281	7744
18	100	93	9300	10000	8649
19	87	81	7047	7569	6561
20	105	105	11025	11025	11025
21	96	90	8640	9216	8100
22	92	101	9292	8464	10201
23	89	91	8099	7921	8281
24	96	83	7968	9216	6889
25	91	88	8008	8281	7744
26	105	97	10185	11025	9409
27	99	82	8118	9801	6724
28	99	89	8811	9801	7921
29	98	91	8918	9604	8281
30	104	99	10296	10816	9801
31	93	80	7440	8649	6400
32	104	99	10296	10816	9801
33	98	88	8624	9604	7744
34	96	80	7680	9216	6400
35	105	94	9870	11025	8836
36	83	87	7221	6889	7569
37	101	95	9595	10201	9025
38	105	103	10815	11025	10609
39	88	78	6864	7744	6084
40	82	90	7380	6724	8100
41	98	92	9016	9604	8464
42	105	101	10605	11025	10201
43	79	85	6715	6241	7225
44	99	97	9603	9801	9409
45	96	91	8736	9216	8281
46	84	89	7476	7056	7921
47	103	99	10197	10609	9801
48	100	80	8000	10000	6400
49	99	94	9306	9801	8836
50	93	78	7254	8649	6084
51	98	90	8820	9604	8100
52	105	96	10080	11025	9216

53	99	88	8712	9801	7744
54	91	88	8008	8281	7744
55	103	90	9270	10609	8100
56	93	87	8091	8649	7569
57	82	83	6806	6724	6889
58	102	102	10404	10404	10404
59	94	89	8366	8836	7921
60	99	96	9504	9801	9216
61	95	90	8550	9025	8100
62	80	80	6400	6400	6400
63	99	92	9108	9801	8464
64	80	80	6400	6400	6400
65	<b>94</b>	92	8648	8836	8464
66	99	91	9009	9801	8281
67	97	92	8924	9409	8464
68	96	87	8352	9216	7569
69	97	93	9021	9409	8649
70	94	82	7708	8836	6724
Jumlah	6716	6320	608650	648098	573946

$$\bar{X} = 6716 \qquad \qquad \qquad = \frac{(6320)(648098) - (6716)(608650)}{70(648098) - (6716)^2}$$

$$\bar{Y} = 6320 \qquad \qquad \qquad = \frac{4095979360 - 4087693400}{45366860 - 45104656}$$

$$= 573946$$

Uji Regresi Linear Sederhana

$$= \frac{8285960}{262204}$$

$$= 31,6$$

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel X (Promosi Jabatan) dengan variabel Y (Prestasi kerja). Pengujian ini menggunakan persamaan  $Y = a + bX$ , dimana untuk mengetahui nilai a dan b penulis melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{70(608650) - (6716)(6320)}{70(648098) - (6716)^2}$$

$$= \frac{42605500 - 42445120}{45366860 - 45104656}$$

$$= \frac{160380}{262204}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= 0,61$$

Dengan perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $P = 31,6 + 0,61 X$ , artinya setiap terjadi kenaikan promosi jabatan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 0,61 kali.

Uji Korelasi, Uji korelasi bertujuan untuk menemukan keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, keeratan hubungan tersebut dapat dicari dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{70(608650) - (6716)(6320)}{\sqrt{\{70(648098) - (6716)^2\} \{70(573946) - (6320)^2\}}}$$

$$= \frac{42605500 - 42445120}{\sqrt{(45366860 - 45104656)(40176220 - 39942400)}}$$

$$= \frac{160380}{\sqrt{(262204)(233820)}}$$

$$= 0,65$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh koefisien korelasi antara promosi jabatan (variabel X) dengan prestasi kerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,648 yaitu termasuk kategori kuat.

Uji Determinasi dan Non Determinasi

#### 1. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan

untuk mengetahui besar presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = 1 - r^2 \times 100\%$$

$$= (0,648)^2 \times 100\%$$

$$= 0,419904 \times 100\%$$

$$= 41,99\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT. POS Indonesia (persero) Tasikmalaya berpengaruh sebesar 41,99% terhadap prestasi kerja karyawan.

#### 2. Uji Non Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh faktor-faktor lain terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien non determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$= (1 - (0,648)^2) \times 100\%$$

$$= (1 - 0,419904) \times 100\%$$

$$= 58,01\%$$

Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh faktor-faktor lain di luar promosi jabatan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya mempunyai pengaruh sebesar

58,01% terhadap prestasi kerja karyawan. d.  
Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa ini dilakukan dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Penetapan Hipotesa, yaitu :

Ho : Promosi Jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Ha : Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Mencari nilai t

Untuk mencari nilai  $t^*$  yang dapat digunakan dengan rumus :

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

$$= \frac{0,648\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,648)^2}}$$

$$= \frac{0,648\sqrt{68}}{\sqrt{1-0,419904}}$$

$$= \frac{0,648(8,25)}{\sqrt{0,580096}}$$

$$= \frac{5,346}{\sqrt{0,76164}}$$

= 7,0919

Hasil penelitian selanjutnya dibuat keputusan, apakah hipotesa tersebut terbukti atau tidak, maka  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $W_i$

terlebih dahulu perlu dicari besarnya derajat kebebasan (dk) yang besarnya sebagai berikut:

$$dk = n - 2$$

$$dk = 70 - 2$$

$$= 68$$

Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dari tabel statistik pada  $\alpha = 0,1\%$  karena  $n = 68$  terdapat diantara 60 dan 120 maka nilai  $t_{tabel}$  dicari melalui perhitungan interpolasi sebagai berikut:

$$\text{Pada } dk = 60 = 1,296$$

$$\text{Pada } dk = 120 = 1,289$$

$$t_{tabel} = X_0 - \left[ \frac{n-n_0}{n_1-n_0} \right] (X_0 - X_1)$$

$$= 1,296 - \left[ \frac{68-60}{120-60} \right] (1,296 - 1,289)$$

$$= 1,296 - \left[ \frac{8}{60} \right] (0,007)$$

$$= 1,296 - (0,13)(0,007)$$

$$= 1,296 - 0,00091$$

$$= 1,292509$$

Dari perhitungan interpolasi di atas, diperoleh nilai  $W_i$  pada  $\alpha = 0,1\%$  dan  $dk = 68$  yaitu 1,292509.

3) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh  $t_{hitung}$  -7,019 dan  $t_{tabel}$  - 1,292509, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

#### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Promosi jabatan di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya secara umum dapat dikatakan baik. Promosi jabatan yang dilaksanakan selalu disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan serta dilakukan secara berkesinambungan dengan menerapkan metode – promosi jabatan yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Prestasi kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya selama ini dapat dikategorikan baik, dimana penilaian prestasi kerja karyawan sudah memperhatikan metode penilaiannya sehingga dapat menjelaskan tujuan standar prestasi kerja, serta

karyawan supaya lebih meningkatkan prestasi kerjanya di masa yang akan datang.

3. Hasil pengolahan data menggunakan uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 31,6 + 0,61 X$ . Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa tiap kenaikan variabel X (promosi jabatan) selalu disertai dengan kenaikan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,61 kali sehingga promosi jabatan mempunyai hubungan pengaruh langsung.
4. Dari uji korelasi diperoleh nilai  $r = 0,648$ . Nilai tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan dengan kategori kuat.
5. Hasil uji determinasi dan non determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 41,99% sedangkan sisanya sebesar 58,01% merupakan pengaruh faktor lain (di luar variabel promosi jabatan) yang diduga berasal dari pengaruh tingkat pendidikan karyawan, fasilitas perusahaan, kebijakan dalam perusahaan, kebijakan pemerintah, dan sebagainya.
6. Uji hipotesa dengan menggunakan uji t menyatakan bahwa  $t_{hitung} = 7,0919$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,295 pada  $\alpha = 0,10$  dan  $dk = 68$ . Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya. Dengan demikian,

hipotesa yang penulis ajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

#### **A. Saran – Saran**

Mengacu pada hambatan – hambatan yang dihadapi oleh PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, penulis mencoba menyarankan sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih selektif dalam menempatkan pegawai pada suatu jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
2. Perusahaan hendaknya bisa menciptakan komunikasi kerja yang kondusif diantara para karyawan misalnya dengan diadakan berbagai acara atau kegiatan olahraga atau kegiatan lain yang akan memperkuat ikatan diantara karyawan.
3. Dalam melakukan promosi jabatan, hendaknya perusahaan lebih mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan selain dari masa kerja maupun tingkat kepercayaan pimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. (2009). *Kemampuan Berbahasa Indonesia Di Perguruan Tinggi*. Bandung: CV. Maulana Media Grafika.
- Arikunto, Suharismi. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamrah, dkk. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar. (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangabean, Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ratna, Eryani. (2007). *Hubungan program pelaksanaan promosi jabatan dengan semangat kerja pegawai setingkat kepala sub bagian di kantor sekertariat daerah kabupaten majalemgka*. Fakultas Ekonomi. Universitas Siliwangi.
- Rusman. (2010). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabetha.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta-CAPS.
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.