

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LUWU UTARA**

NADILA ASHAR

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jl. Jend Sudirman No.Km.03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

E-mail: nadilaashar21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Luwu Utara. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja. Variabel dependen adalah promosi jabatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 50 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana menggunakan *SPSS*. Dari hasil perhitungan regresi yang diperoleh, nilai koefisien regresi pada variabel dengan nilai $t_{hitung} 1.790 > 1.677$ dengan tingkat signifikan 0.040 lebih kecil dari 0.05 maka H_1 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y).

Kata Kunci : prestasi kerja, promosi jabatan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee performance on promotion at the North Luwu Regional Drinking Water Company (PDAM). This analysis uses the independent variable, namely the assessment of work performance. The dependent variable is promotion. The population and sample in this study were all employees of the Regional Water Company of North Luwu Regency, totaling 50 employees. The type of data used in this study is quantitative data with simple linear regression analysis using SPSS. From the results of the regression calculations obtained, the value of the regression coefficient on the variable with a t-value of $1.790 > 1.677$ with a significant level of 0.040 is less than 0.05 then H_1 is accepted. so it can be concluded that the employee performance variable (X) has a positive effect on job promotion (Y).

Keywords: work performance, promotio

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Secara garis besar masalah pokok yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi adalah mengembangkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia yang cepat. Semakin ketatnya persaingan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan menuntut sebuah lembaga keuangan mandiri finance meningkatkan kualitas para karyawannya.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya (Tanti, Dudung Abdurahman, 2020). 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 atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

Selain penilaian prestasi kerja, promosi jabatan juga berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan beranggapan bahwa mereka juga dapat memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran tanggung jawab dan atau level umumnya diberikan sebagai penghargaan hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusaha

an dan juga sebagai pedoman pengambilan keputusan pimpinan dalam melakukan promosi, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pentingnya penilaian prestasi kerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari karyawan tentang yang kurang atau lebih tetapi lebih luas lagi yaitu membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem pengembangan kinerja perusahaan. Yang lebih penting dari sistem ini berkaitan dengan tindak lanjut dan cara mengatasi penurunan kinerja yang terjadi di sisi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan sumber daya manusia. Faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara”**.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam upaya promosi jabatan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang penilaian prestasi kerja khususnya yang berhubungan dengan promosi jabatan pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batas penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi ruang lingkup dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu variabel independen saja sehingga perlu mengaitkan

variabel lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya. (Moehammad Luthfi 2019).

Perusahaan pada dasarnya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, tetapi hasil kerja yang tinggi tidak sepenuhnya muncul dari pegawai itu sendiri. Perusahaan harus pula menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan para pegawai berki-

nerja tinggi. Strategi yang diterapkan misalnya adalah dengan memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai. (Jaka Santosa, Mohammad Amas Lahat 2018).

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Badriyah (2015;138) adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi

2. Pengembangan Tujuan Organisasi

Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:143) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu:

- a. Perbaikan Prestasi Kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi.
- c. Keputusan Penempatan.
- d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir.
- f. Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
- g. Ketidakkuratan Informasi.
- h. Kesalahan Desain Pekerjaan.
- i. Kesempatan Kerja Yang Adil.
- j. Tantangan Eksternal.

2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

3 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut Cormic dan Tiffin yang dikutip oleh Widhiastuti (2002), menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Faktor individual, yang meliputi: sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyinaran, kebisingan, temperatur, dan ventilasi.
3. Faktor sosial dan organisasi, antara lain: perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

3.1.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality*)
2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)
3. Jangka Waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*).

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap pegawai. Siagian (2009:169), Promosi jabatan adalah 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.

Perpindahan jabatan ke jabatan yang tinggi juga disertai dengan tanggung jawab yang tinggi pula. Promosi juga identik dengan kenaikan upah atau gaji. Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang. Siagian (2011:169) mendefinisikan Promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan pegawai setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali pegawai yang berkinerja sangat baik. Pegawai yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan pegawai yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja pegawai yang tinggi.

4. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.2.3 Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator menurut Rivai (2011), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kejujuran yang dimiliki
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
2. Loyalitas
Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.
3. Tingkat Pendidikan / Prestasi Kerja. Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat

pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja / Senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

2.4 Hipotesis

- 1 H_1 = Di duga bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Pegawai Perusahaan Daerah

Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 91). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

HASIL PEMBAHASAN

a. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan PDAM Luwu utara

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} = 1.790 > 1.677$ dengan tingkat signifikan $0.040 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan sehingga H1 di terima.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Tanti, Dudung Abdul Rahman (2020) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Marwati (2016) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data

yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai prestasi kerja karyawan maka disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Luwu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Nur Rofi.2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1*

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

-----, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan, Cetakan Kelima.*
Penerbit : Remaja Rosda Karya,
Bandung.
- , 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.*
Bandung:
PT. Rafika Aditama.
- Adhani, Akbar Rizky. 2013.
Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4.
- Dwi Marwati, 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewah Yogyakarta.*
- Ernyta Silalahi, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi, 2015.
Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia. *Jurnal MAKER Vol. 1, No. 1, JUNI 2015.*
- Harlisma, 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimateme.* *E jurnal*
- Hasibuan, Malayu, S.P, S.P. 2000.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- , S.P 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Ibadurrahman, Nurhaq Alamsyah, 2019. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan pada PT BRI (persero) Tbk Cabang Panakukang Kota Makassar. Economy Deposit Journal Volume 1 No 1, Juli 2019*
- Jaka Santosa, Mohammad Amas Lahat, 2018. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2 Tahun 2018*
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muhammad. 2002. *Manajemen Bank Syari'ah*. Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. Yogyakarta.
- , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Moehammad Lutfi, 2019. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro*.
- Mujahidah, 2019. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan. Jurnal Ekonomi Resorces Volume 2 No 1, September 2019*
- Nazir. Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Refika Aditia, Bandung

- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suhairi, Nurindah Novianti, Devi Suryatna, 2020. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi" Volume 3 Nomor 2, Oktober 2020*.
- , 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syamsir. (2017). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bosowa Propertindo*. *Jurnal Riset Manajemen, Edisi XV., 126 - 141*.
- Tanti, Dudung Abdurrahman, 2020. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*. *Prosiding Manajemen Volume 6, No. 1, ISSN: 2460-6545*.
- Tika H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan*

Pertama. PT Bumi
Aksara. Jakarta.

Kerja”, *Jurnal Psikologi*,
No.1

Widhiastuti, Hardani.2002. “*Studi
Meta-Analisis Tentang
Hubungan Antara Stress
Kerja Dengan Prestasi*