

**HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN
PT TRIBUN PEKANBARU**

Ruliadi Krisna¹, Mariaty Ibrahim²

Email : rufieruli@yahoo.com

**Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau – Pekanbaru**

Abstract

This research aims to determine the relationship promotion on employee achievement and analyze more deeply the relationship promotion on employee achievement marketing division of PT. Tribun Pekanbaru. Methods of data collection by questionnaire and interview. The concept of the studied variables there are 2 that independent variable is the indicator Promotion Position: Education, Experience, and Creative Initiative and the dependent variable is Job achievement indicators include: Responsibility, Discipline, Personality, Skills and Abilities. Measurements relationship promotion on employee achievement Marketing Division of PT. Tribun Pekanbaru by using a statistical test, which is a simple linear regression analysis, the coefficient of determination test, and t test. From the research, 73 respondents obtained results that promotion in the marketing division of PT. Tribun Pekanbaru is positioned properly or are in total score in 1332, the score interval (1244-1536), which means that the promotion consists of several indicators such as education, experience, and creative initiatives are already said to be good / agree. Based on calculations, the value of the regression coefficient for the value of X is 0.410 meaning that if the promotion increased by 1 unit then the work achievement parts marketing division of PT. Tribun Pekanbaru will increase by 0.410 units. From the regression equation above shows the regression coefficients of the independent variables that b is positive (+), where in this case the promotion variable (X) effect on work achievement. Significant influence on the interpretation promotion work has the effect of 38.2%. This means that 38.2% of work achievement is influenced by promotion.

Keyword : Promotion, Work Achievement, Tribun Pekanbaru

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIPOL Universitas Riau

² Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIPOL Universitas Riau

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (**Hasibuan, 2006**).

Peningkatan kemampuan kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki hendaknya mendapat perhatian yang cukup serius dari pihak organisasi. Pendapat tersebut didasari dari fakta yang dapat kita saksikan bahwa aset – aset yang dimiliki organisasi tidak akan optimal bila tidak ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan aset – aset tersebut. Rendahnya kualitas kerja dari para karyawan idealnya sudah dapat diketahui dari prestasi masing – masing karyawan. Selain itu prestasi kerja dari para karyawan hendaknya dapat menggambarkan kemampuan kerja dari para karyawan.

Pelaksanaan penilaian merupakan sebuah tehnik penilaian kerja pegawai, secara universal diterima berdasarkan target – target yang telah ditetapkan. Praktis personalia yang terlibat dalam perancangan prosedur akan menyerahkan tugas kepada manajer. Apabila prestasi kerjanya tergolong baik, maka kepada karyawan tersebut akan diberi penghargaan atau *reward* berupa kenaikan penghasilan atau karir jabatan. Sedangkan bila prestasi kerja seseorang karyawan tergolong buruk, maka yang bersangkutan akan menerima hukuman atau *punishment* berupa penurunan penghasilan atau penurunan karir. *Reward* ataupun *Punishment* akan diterima oleh karyawan sebagai umpan balik yang dipastikan dapat mempengaruhi sikap serta perilaku kerjanya pada masa mendatang. Karena penghargaan atau *reward* berupa naiknya penghasilan atau karir jabatan itu senantiasa bermakna positif.

PT. Tribun Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan surat kabar untuk daerah Riau dan sekitarnya. Meskipun yang memegang peranan penting dalam hal ini adalah karyawan lapangan, baik itu karyawan lapangan tetap maupun karyawan lapangan tidak tetap (kontrak), tetapi secara keseluruhan pekerjaan karyawan lapangan dan pekerjaan karyawan perusahaan pada umumnya tidak akan jalan dengan sendirinya dan tidak akan memperoleh berita dengan sendirinya dan tidak akan mempublikasikan berita itu sendiri tanpa ada proses panjang yang dilakukan oleh seorang karyawan sebelum berita itu diterbitkan.

Karyawan dipacu untuk meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Peningkatan kualifikasi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan agar mereka memiliki keunggulan terhadap karyawan lain yang juga menginginkan suatu promosi jabatan. Karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat menjadi kandidat yang layak untuk di promosikan. Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, seorang karyawan harus bersaing dengan karyawan lain dan hanya satu orang yang layak untuk di promosikan. Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan akan membuat karyawan berpikir kembali tentang peluang dan kesempatannya untuk di promosikan. Karyawan akan memikirkan kembali apakah peluang serta kesempatan

mereka untuk di promosikan masih terbuka lebar atau tidak. Karyawan akan merasa puas terhadap promosi jabatan apabila mereka masih percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk di promosikan masih terbuka lebar.

Layaknya sebuah perusahaan, PT. Tribun Pekanbaru sebagai usaha penerbitan surat kabar memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawannya, antara lain; jaminan kecelakaan kerja; jaminan pemeliharaan kesehatan, tunjangan sosial kematian, tunjangan hari raya, atau hari besar keagamaan, pendidikan dan kursus-kursus bagi karyawan yang berprestasi serta telah memenuhi syarat untuk di promosikan.

Bagi Tribun Pekanbaru sendiri, meskipun kebijakan promosi jabatan tidak dilakukan berdasarkan periode-periode tertentu, namun kebijakan promosi diharapkan mampu memberikan masukan dan angin segar perubahan semangat, motivasi kerja dari karyawan untuk tetap memproduksi dan bersaing dengan surat kabar lain yang ada. Dengan promosi jabatan akan meningkatkan kinerja seorang karyawan, karena karyawan yang memperoleh promosi sudah tentu telah melalui tahap-tahap seleksi dan pengalaman yang baik (kualitas karyawan). Semakin banyak karyawan yang dipromosikan, akan semakin besar beban dan tanggung jawab karyawan terhadap tujuan dan kinerja perusahaan.

Sejalan dengan semakin banyak dan berkembangnya perusahaan penerbitan di kota pekanbaru, akan meningkatkan persaingan sesama perusahaan sendiri dalam meraih konsumen sebanyak-banyaknya. Persaingan tersebut membawa dampak internal yang mengharuskan perusahaan lebih memperhatikan karyawan sebagai ujung tombak untuk meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Salah satu usaha yang dilakukan dapat saja berupa pengangkatan dan mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan telah menjalani masa kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tajamnya persaingan dibidang usaha ini bukan merupakan suatu pekerjaan yang mudah bagi PT. Tribun Pekanbaru, dimana PT. Tribun Pekanbaru mendapatkan banyak pesaing yang bergerak dibidang sama seperti :Riau Pos, Haluan Riau dan perusahaan-perusahaan lainnya. Seberapa besar hubungan promosi jabatan dengan prestasi kerja dari PT. Tribun Pekanbaru mendorong penulis untuk mengadakan penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar hubungan tersebut.

Tabel 3. Rekapitulasi Penjualan Divisi Pemasaran PT. Tribun Pekanbaru Tahun 2008-2012

No	Tahun	Produksi Oplah (Eksemplar)	Penjualan Oplah (Eksemplar)	Penjualan (%)
1	2008	55.000	53.700	97,6
2	2009	55.000	54.500	99,0
3	2010	55.000	51.400	93,4
4	2011	55.000	47.600	86,5
5	2012	55.000	45.200	82,1

Sumber :PT. Tribun Pekanbaru, 2013

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat adanya penurunan jumlah penjualan oplah pada PT. Tribun Pekanbaru dalam 3 tahun terakhir. Penurunan jumlah penjualan oplah di PT. Tribun Pekanbaru kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan yang tidak diberikan penjelasan mengenai kelanjutan karier mereka didalam perusahaan tersebut. Seperti contoh ada atau tidaknya promosi yang diberikan perusahaan kepada mereka yang telah mengabdikan bekerja dalam waktu yang cukup lama di dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan yang juga akan mempengaruhi jumlah penjualan oplah di perusahaan PT. Tribun pekanbaru.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas mengenai, **“HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN PT. TRIBUN PEKANBARU”**

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tribun Pekanbaru yang beralamat di jalan : H. Imam Munandar No. 383, Bukit Raya, Pekanbaru. Penulis memilih dan menetapkan PT. Tribun Pekanbaru sebagai tempat penelitian dengan alasan bahwa, PT. Tribun Pekanbaru merupakan salah satu penerbit media massa kedua terbesar di Riau.

2. Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru yang terdiri dari pegawai kontrak/tidak tetap dan pegawai tetap yang berjumlah 90 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi) dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random dari populasi. Teknik pengambilan sampel berdasarkan pernyataan **Usman dalam Iskandar (2010)**, dengan menggunakan table *Krejcie – Morgan* dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang. Dari sampel yang ditetapkan, untuk dapat mewakili populasi penelitian maka populasi mempunyai peluang yang sama untuk mewakili sampel.

3. Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer : Data yang penulis peroleh dari PT. Tribun Pekanbaru secara langsung melalui wawancara dengan pedoman kuisisioner yang telah dipersiapkan.
- b. Data Sekunder : Data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah PT. Tribun Pekanbaru, struktur organisasi, perincian tugas karyawan, dan jumlah tenaga kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara:

- a. Kuisisioner (Angket)

Yaitu mengadakan daftar pertanyaan yang tertulis berdasarkan tabel operasional variabel dan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel. Guna mengetahui pengaruh promosi karyawan.

b. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia dan staf-staf yang berkaitan dengan objek penelitian, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Responden yang dimintai informasi dan diwawancarai oleh peneliti adalah responden yang diperkirakan menguasai data, informasi dan fakta mengenai pengaruh promosi dan prestasi kerja yang ada atau yang sedang berlangsung.

5. Analisis Data

Pengukuran hubungan promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan Divisi Pemasaran PT. Tribun Pekanbaru dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dengan menggunakan alat regresi linear sederhana dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam interval, dan dirumuskan sebagai berikut : **(Sugiyono, 2000)**.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu Promosi Jabatan

Dengan nilai : **(Sugiyono, 2000)**

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

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

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus : **(Sugiyono, 2000)**

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

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus : **(Sugiyono, 2000)**

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :
 t₀ : nilai t_{hitung}
 n : Jumlah sampel
 r : Koefisien korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (promosi jabatan) dengan variabel Y (prestasi kerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : ada pengaruh antara promosi dengan prestasi kerja karyawan.

Ho : tidak ada pengaruh antara promosi dengan prestasi kerjakaryawan.

6. Analisis Regresi Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dilakukan seberapa besar akurat hasil penelitian yang dilakukan. Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat realita penelitian. Untuk melihat hubungan promosi jabatan yang terdiri 3 dimensi : Pendidikan, Pengalaman, inisiatif dan kreatif terhadap Prestasi Kerja Digunakan alat regresi linear sederhana dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam interval, dan dirumuskan sebagai berikut : (Sugiyono, 2000).

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu Promosi Jabatan

7. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan samapi sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing – masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007:353).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r_{tabel} nya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007:353).

8. Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengertian konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini, maka dibuatlah batasan-batasan tentang konsep operasional untuk mempermudah pembahasan, yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel bebas / independen yaitu Promosi Jabatan
Adapun indikator dari Promosi Jabatan tersebut diantara lain : Pendidikan, Pengalaman, Inisiatif dan Kreatif.
- b. Variabel terikat / dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja
Adapun indikator dari Prestasi Kerja tersebut diantara lain : Tanggung Jawab, Disiplin, Kepribadian, Keterampilan dan Kemampuan.

C. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Dalam literatur akademis, terdapat beberapa definisi. Menurut **Hasibuan (2006)** mengatakan bahwa : Promosi 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.

Menurut **Fathoni (2006)**, promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas azas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan lebih giat, semangat, disiplin, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai.

Sementara itu **Moekijat (2005)** mengungkapkan Promosi adalah kemajuan yang diperoleh sebagai pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah.

2. Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut **Hasibuan (2003)**, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan 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.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut **Hasibuan (2006)** :

a. Keterampilan dan Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

b. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

d. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya

Prestasi kerja sangat terkait dengan mutu pekerjaan. Karena mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan hanya dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota yang bersangkutan, baik dalam arti fisik material maupun dalam arti sosial, mental spiritual. **(Siagian, 2008)**

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan kerja pegawai yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang untuk melakukannya dimana pegawai yang berprestasi baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien. Manusia berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan salah satunya adalah menjadi anggota organisasi. Apabila seorang terpenuhi, maka akan timbul motivasi dari diri orang yang bersangkutan untuk bekerja bersungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menimbulkan prestasi kerja yang diharapkan.

Ada beberapa alasan bagi perusahaan untuk menilai prestasi kerja karyawan, yaitu:

- Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
- Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan bagi pihak manajemen dan karyawan untuk sama-sama meninjau perilaku setiap tenaga kerjanya berkaitan dengan pekerjaannya.

Dengan adanya penelitian prestasi kerja maka perusahaan memberikan penilaian dengan tepat serta menilai dalam jangka waktu tertentu mengenai kecakapan dari pegawai yang sudah ada dalam perusahaan.

Mangkuprawira (2004), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja di atas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

3. Hubungan Promosi Jabatan dengan Prestasi Kerja

Kebutuhan non-material bagi manusia salah satunya adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya. Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa kebutuhan itu dapat terpenuhi, salah satunya yaitu dengan jalan promosi jabatan. Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi perusahaan dan juga mampu membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan yang dipromosikan maupun karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja.

Promosi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti yang dikemukakan oleh **Hariandja dalam Hasibuan (2006)** bahwa factor – factor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji
Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri
Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan Kerja
Yaitu teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan
Yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara – cara atasan dapat dirasakan tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
5. Promosi
Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.
6. Lingkungan Kerja

Yaitu lingkungan kerja secara fisik dan psikologis. Lingkungan kerja fisik berupa struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, sedangkan lingkungan psikologis kerja berupa hubungan yang terjalin antar karyawan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diatas, promosi merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi promosi jabatan. Sebab seseorang yang mendapat promosi jabatan menunjukkan adanya perkembangan dalam karir orang tersebut. Dengan begitu, karyawan yang dipromosikan akan merasa dihargai dan diberi kepercayaan, selain itu biasanya seiring dengan naiknya jabatan seseorang maka kebutuhan – kebutuhan lainnya akan dapat terpenuhi, sehingga akan timbul prestasi kerja yang lebih gemilang dan menguntungkan perusahaan. Maka dari itu, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan prsetasi kerja.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan judul Item – total statistic. Memiliki kevalidan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing – masing pertanyaan. Suatu pertanyaandikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected item – total correlation lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 73 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n-k-1$, k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi $df = 73 - 1 - 1 = 71$, pada tingkat kemaknaan 5% didapat $r_{tabel} = 0,304$

Tabel 27. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pernyataan	r-hitung		Keterangan
	Promosi Jabatan	Prestasi Kerja	
1	0,711	0,411	Valid
2	0,672	0,447	Valid
3	0,618	0,573	Valid
4	0,637	0,500	Valid
5	0,701	0,475	Valid
6	-	0,551	Valid
7	-	0,496	Valid
8	-	0,397	Valid
9	-	0,474	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, November 2013

Dari pengujian validitas dengan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 28. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,853	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,791	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti, November 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana hubungan promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan pada divisi pemasaran PT.Tribun Pekanbaru digunakan analisis statistil dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan proses SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 29. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	2.315	10.173
2	Promosi Jabatan	0,410	6.624

R = 0,618
R² = 0,382
Adjusted R square = 0,373

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari hasil regresi linear sederhana ini didapat bilangan konstanta (a) sebesar 2.315 dan koefisien variabel promosi jabatan sebesar 0,410. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah

$$Y = 2.315 + 0,410 X$$

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2.315 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka prestasi kerja karyawan akan

sebesar 2.315 poin

- b. Koefisien variabel X sebesar 0,410. artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel promosi jabatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap prestasi kerja sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain tetap.

E. Pengujian Hipotesis dan koefisien regresi

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,382 atau 38,2 %. Artinya 38,2 %. Variabel prestasi kerja karyawan pada divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru dipengaruhi oleh promosi jabatan sedangkan 61,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

b. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai hubungan terhadap variabel terikat (*Ho ditolak, Ha diterima*)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai hubungan terhadap variabel terikat (*Ho diterima, Ha ditolak*)

Hasil perhitungan regresi memperhatikan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.624 > 2.647$ yang berarti *Ha diterima*. Artinya promosi jabatan mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara promosi jabatan dan prestasi kerja pada divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru dapat diterima.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan promosi jabatan dengan prestasi kerja karyawan pada divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian 73 orang responden diperoleh hasil bahwa promosi jabatan pada divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru berada diposisi baik atau berada pada jumlah skor 1332, dalam interval skor (1244 - 1536) yang artinya promosi jabatan yakni yang terdiri dari beberapa indikator seperti pendidikan, pengalaman, inisiatif dan kreatif sudah dikatakan baik/setuju. Jadi perusahaan perlu mempertahankan keadaan tersebut dimana promosi jabatan sudah baik/setuju. Dan untuk prestasi kerja bagian divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru berada dalam posisi baik atau berada pada jumlah skor 2503 (2238 – 2764) yang artinya prestasi kerja sudah dikatakan baik/setuju.

- b. Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,410 artinya apabila promosi jabatan meningkat 1 satuan maka prestasi kerja bagian divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,410 satuan. Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini variabel promosi jabatan (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh signifikan promosi jabatan dengan prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 38.2%. Artinya 38,2% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Tribun Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan bagian divisi pemasaran pada PT. Tribun Pekanbaru adalah termasuk tinggi atau baik, maka sebaiknya pihak PT. Tribun Pekanbaru dapat mempertahankan persepsi promosi jabatan untuk karyawan, memberikan perhatian terhadap prestasi kerja karyawan dan lebih meningkatkan persepsi tersebut misalnya dengan menanamkan lagi kedalam diri setiap karyawan dengan pemahaman budaya organisasi yaitu menghadirkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
- b. Prestasi kerja bagian divisi pemasaran PT. Tribun Pekanbaru sudah baik, maka sebaiknya pihak PT. Tribun Pekanbaru mempertahankan prestasi kerja yang dimiliki karyawan dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan, membuat suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan hubungan yang harmonis baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat.2006.*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Rineka Cipta Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta.Bandung.