

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PROMOSI JABATAN KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V
PEKANBARU**

(Studi pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)

Oleh : Rohana Siringoringo

rohanasiringoringo97@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study uses 3 variables, namely job performance, competence, and promotion position. The job performance variable has 4 dimensions, namely skills and abilities, discipline, personality, and responsibility. In the competency variable has 3 dimensions, namely knowledge, work experience, and able to analyze. On variables promotion position has 7 dimensions, namely aspects of honesty, aspects of discipline, aspects of work performance, aspects of loyalty, educational aspects, aspects of leadership, and communicative aspects. This study was conducted on all employee of the Head Office PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 83 peoples. Data obtained from questionnaires and then processed then tested using statistical analysis such as validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, determination test (R^2), significant individual test (t test), and simultaneous significant test (f test) with using the SPSS program. The results of the study indicate the influence of Job Performance and Competence on Position Promotion. The better job performance and employee competency, the greater the likelihood of being promoted to higher rankings. The results of the calculation of the determination coefficient (R^2) obtained the value of R Square of 0.659. The meaning is that the contribution of promotion position variables and competencies to job promotion variable is 65.9%.

Keyword : Job Performance, Competence, Promotion Position

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Hal itu dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktifitas yang tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah melakukan program promosi jabatan. Program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sehingga promosi jabatan dapat dilaksanakan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan

akan tercapai. Beberapa hal yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan adalah prestasi kerja dan kompetensi.

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Samsudin, 2006). Promosi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer dan perusahaan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi (Veitzal, 2011). Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut (Nawawi, 2009).

Perusahaan melaksanakan program promosi jabatan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang baik pula dalam bekerja. Menurut Mangkuprawira (2004) promosi jabatan dapat meningkatkan tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja

merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2011). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerjanya. Prestasi kerja terhadap promosi jabatan sangatlah erat kaitannya. Menurut Borman dan Motowidlo dalam Anyim, et al (2011) mengemukakan bahwa penilaian dalam prestasi kerja merupakan yang paling sering digunakan dalam menentukan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Mangkunegara, 2000). Kompetensi sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karena kompetensi digunakan sebagai kriteria untuk promosi jabatan dan kemajuan perusahaan (Marsh, 2014).

PT. Perkebunan Nusantara V adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet.

PTPN V berkantor pusat di Pekanbaru dengan lokasi kerja di provinsi Riau. Perusahaan perkebunan negara yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Perseroan mulai beroperasi secara efektif sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Perusahaan dengan komoditas utama kelapa sawit dan karet ini mengelola areal kebun inti seluas 92.94,1 Ha dan 95.107,78 Ha kebun plasma yang seluruhnya berada di 1 kotamadya dan 6 kabupaten di Provinsi Riau.

Belum tercapainya target produksi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kemungkinan disebabkan oleh rendahnya tingkat program promosi jabatan karyawan yang dilaksanakan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk Mengetahui dan menganalisis Prestasi Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis Kompetensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- c. Untuk Mengetahui dan menganalisis Promosi Jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- e. Untuk Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- f. Untuk Mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengaruh prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan.
2. Manfaat Praktis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penunjang bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh

prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan.

3. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sekaligus memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih baik lagi.

Mangkunegara (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Hasibuan (2012)** ada beberapa indikator penilaian prestasi kerja yaitu :

- a. Keterampilan dan kemampuan.
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapi.
- b. Kedisiplinan. Penilaian 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 simpantik serta wajar dari karyawan tersebut.
 - d. Tanggung jawab. Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut **Boyatzis dalam Hutapea (2008)** kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut **Spencer dan Spencer (1993)** dalam **Palan (2007)** mengatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Adapun indikator kompetensi menurut **Trotter dalam Saifudin (2004)** yaitu :

- a. Pengetahuan adalah yang meliputi masalah yang

berhubungan dengan keadaan fisik, jenis, ukuran, design dan warna, manfaat terhadap konsumen, bahkan kelebihannya dengan produk lain yang sama.

- b. Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.
- c. Mampu menganalisis adalah kemampuan untuk memahami situasi dan dengan memecahkannya dengan bagian-bagian yang lebih kecil atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

3. Promosi Jabatan

Fathoni (2006) promosi jabatan adalah peningkatan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya.

Menurut **Flippo (2000)** mengemukakan bahwa dalam suatu promosi jabatan berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut **Fathoni (2006)**, terdapat beberapa indikator promosi jabatan yang dapat dipertimbangkan dalam setiap kajian, diantaranya adalah :

- a. Aspek Kejujuran
Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan

atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya.

- b. Aspek Disiplin
Karyawan ini berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
- c. Aspek Prestasi Kerja
Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, secara kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efisien dan efektif.
- d. Aspek Loyalitas
Karyawan itu harus loyalitas dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya.
- e. Aspek Pendidikan
Karyawan itu harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.
- f. Aspek Kepemimpinan
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.
- g. Aspek Komunikatif
Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan atau maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi *misscommunication*.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan

dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Diduga ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- H2 :Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- H3 :Diduga ada pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang terletak di Jl. Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru, Riau. Lokasi dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa kurangnya perhatian terhadap prestasi kerja dan kompetensi sehingga rendahnya pelaksanaan program promosi jabatan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, hal ini harus diatasi oleh pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2014) populasi

adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berjumlah 472 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan

karayawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item-total statistics (corrected item-total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 83-2 = 81 = 0,215$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 83 responden. Uji reabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu prestasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linear Sederhana
 $Y = a + bX$

$$Y = 9,318 + 0,389X$$

Angka-angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk prestasi kerja bernilai positif, artinya prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.
- Nilai konstanta (a) sebesar 9,318. Artinya adalah apabila variabel prestasi kerja diasumsikan nol (0), maka nilai promosi jabatan karyawan sebesar 9,318.
- Nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 0,389. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan sebesar 0,389.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,856 + 0,164X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk Kompetensi bernilai positif, artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan.
- Nilai konstanta (a) sebesar 15,856. Artinya adalah apabila variabel Kompetensi

diasumsikan nol (0), maka nilai Promosi Jabatan sebesar 15,856.

- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,164. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Promosi Jabatan sebesar 0,164.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Persamaan regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 9,820 + 0,346X_1 + 0,229X_2$$

Artinya :

- Konstanta sebesar 9,820: artinya jika Prestasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) nilainya nol (0), maka promosi jabatan karyawan adalah 9,820.
- Nilai koefisien variabel prestasi kerja (X₁) sebesar 0,346, artinya jika variabel prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan sebesar 0,346.
- Nilai koefisien variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,229, artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan karyawan sebesar 0,229.

- d. Nilai koefisien variabel prestasi kerja (X_1) sebesar 0,346 dan kompetensi (X_2) 0,229, artinya jika variabel prestasi kerja dan kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada promosi jabatan karyawan yang akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,501.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,659, artinya adalah bahwa persentase pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan adalah 65,9%. Sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Prestasi Kerja dan Kompetensi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Promosi Jabatan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{Tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:
Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:
 $t_{tabel} = n - k ; \alpha/2$

$$= 83 - 2 ; 0,05/2 \\ = 81 ; 0,025 \\ = 1,990$$

Keterangan:

n :Jumlah

k :Jumlah variabel bebas

1 :Konstan

Hipotesis I

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=83$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,990. Nilai t hitung sebesar $2,248 > t$ tabel 1,990. Artinya bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa hipotesis menyatakan bahwa Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan dapat diterima.

Hipotesis II

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=83$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,990. Nilai t hitung sebesar $7,378 > t$ tabel 1,990. Artinya bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan dapat diterima.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis III

Diketahui F hitung sebesar 92,498. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

$$F_{tabel} = df_1 = 2 \quad df_2 = 83 - 2 - 1 = 80$$

Alpha = 5% = 0,05

Jadi nilai F tabel pada $df_1 = 2$, dan $df_2 = 83$ adalah 3,11. Dengan demikian diketahui F hitung (92,498) $> F$ tabel (3,11). Artinya adalah

bahwa prestasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan. Semakin meningkat prestasi kerja dan kompetensi, semakin meningkat pelaksanaan promosi jabatan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- a. Prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dinilai baik, dilihat dari empat indikator yaitu keterampilan dan kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, dan tanggung jawab pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah mampu menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan mampu mencapai hasil yang diharapkan. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kepribadian dan indikator dengan skor terendah adalah indikator keterampilan dan kemampuan.
- b. Kompetensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah dinilai baik, dilihat dari 3 indikator yaitu pengetahuan, pengalaman kerja dan mampu menganalisis sudah mampu menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memenuhi apa yang disyaratkan oleh perusahaan. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator pengetahuan dan indikator dengan skor terendah adalah mampu menganalisis.
- c. Promosi jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dinilai cukup baik, dilihat dari 7 indikator yaitu indikator aspek kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, dan komunikatif sudah menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kurang baik. Dimana skor tertinggi adalah indikator prestasi kerja dan indikator dengan skor terendah adalah aspek kepemimpinan.
- d. Dari hasil penelitian Prestasi Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Prestasi Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat mempengaruhi Promosi Jabatan karyawan.
- e. Dari hasil penelitian Kompetensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Kompetensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat mempengaruhi Promosi Jabatan karyawan.

- f. Dari hasil penelitian Prestasi Kerja dan Kompetensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Prestasi Kerja dan Kompetensi yang dimiliki perusahaan dapat mempengaruhi Promosi Jabatan.

Saran

- a. Perusahaan lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan seperti manajemen waktu, agar karyawan mampu bekerja cepat sambil menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai yang diinginkan perusahaan.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan lagi kemampuan menganalisis karyawan seperti mampu mengidentifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar meminimalisasikan kesalahan dalam bekerja.
- c. Perusahaan lebih memperhatikan lagi sikap kepemimpinan dalam bekerja, karena dengan sikap sebagai pemimpin berarti karyawan mampu memberi contoh yang baik pada bawahannya dan membangun reputasi yang baik untuk tingkat jabatan yang lebih baik lagi.
- d. Dengan adanya pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, maka diharapkan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk kedepannya lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan.
- e. Dengan adanya pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan, maka diharapkan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk kedepannya lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks kompetensi sehingga dapat meningkatkan promosi jabatan.
- f. Dengan adanya pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan, maka diharapkan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk kedepannya lebih meningkatkan prestasi kerja dan kompetensi dengan memperhatikan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan agar sesuai dengan kriteria pelaksanaan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Boyatzis, dalam Hutapea. 2008. *Kompetensi Plus: desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dialihbahasakan oleh: Benyamin Molan, New York: Mc. Graw Hill, Inc.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Ghouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B.P.F.E UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbitan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Ridwan, & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Saifuddin. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-12. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sumber Jurnal :**
- Anyim, Francis C, Cyril Oseloka Ikemefuna, dan A Oluseyi Shadare. 2011. *Internal Versus External Staffing in Nigeria: cust-Benefit Implication*. Journal Of Management and Strategy, 2 (4): pp: 35-42.
- Cressida, Farda Dwi. 2012. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Lai, Hsin-Shi. 2012. *Study on Influence of Employee Promotion System on Organizational Performance*. International Journal of Organizational Innovation, 5 (1), pp: 164-178.
- Mandiangan, Eliana Febisica. 2015. *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana, Vol.4, No.5, 2015: 1386-1405.
- Marsh, Sarah J., Terrence R. Bishop. 2014. *Competency Modelling in an Undergraduate Management Degree Program*. Business Education & Accreditation Journal, 6 (2), pp: 315-337.
- Prasetyo, Diastri Dwi. 2016. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*. Akademi Sekretaris dan Manajemen Sekretaris. Bina Sarana Informatika Jakarta.

- Tampani, Renny. 2016. *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai TVRI Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Sambungan daftar pustaka....**
- Agyen-Gyasi, Kwaku; Boateng, and Michael Sakyi. 2015. *Performance Appraisal Systems in Academic and Research Libraries in Ghana: A Survey*. *Journal of Business*, 64(1), pp: 43-53.
- Wier, Benson, Dan N. Stone, dan James E. Hunton. 2002. Promotion and Performance Evaluation of Managerial Accountants. *Journal of Management Accounting Research*, 14, pp: 189.
- Catano, Victor M., Darr, Wendy Campbell, and Catherine A. 2007. Performance Appraisal Of Behavior-Based Competencies: A Reliable and Valid Procedure. *Personnel Psychology*, 60(1), pp: 72.
- Ojokuku, R M. 2013. Effect of Performance Appraisal System on Motivation and Performance of Academics in Nigerian Public Universities. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(3), pp: 56-62.