

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERKA
KARYAWAN DENGAN PROMOSI JABATAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU**

Oleh : Siska Nindriani

Siskanindriani13@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

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 research is motivated by the importance of human resource management in moving the company. In a company managing human resources properly is one way to increase employee performance. In achieving good performance, employees who have high work power are needed to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was conducted at Alpha Hotel Pekanbaru, Jalan Imam Munandar No. 17, Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the level of employee performance at Alpha Hotel Pekanbaru.

The research sample was taken as many as 76 respondents but due to the impact of Covid19, the researcher only obtained 36 respondents using the census method. In this research, the methods used are descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and distributing questionnaires / questionnaires were then tested by SEM and PLS analysis. . Data analysis using linear regression analysis with the help of SmartPLS 3.0 software. From the results of the tests carried out, it shows that job performance appraisal has a positive but insignificant effect on employee performance, job performance appraisals have a positive and significant effect on job promotion, job promotion has a positive and significant effect on employee performance, and job performance assessment through job promotion has a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Job Performance Assessment, Job Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Suwatno,2011).Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan (Mangkuprawira,2002).

Peran aktif sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan hal yang harus terus dipelihara oleh perusahaan harus berkualitas dan kompeten sehingga mampu menghasilkan kinerja yang mampu mencapai tujuan utama bisnis atau perusahaan. Mangkunegara (2006) mengungkapkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini menjelaskan bahwa kinerja tersebut memang penting untuk di merupakan hasil kerja dari karyawan tersebut dan setiap karyawan harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rivai (2005) menyatakan kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dessler (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang

dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2000) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam peningkatan kinerja karyawan banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan,. Salah satunya adalah dilakukannya Penilaian prestasi kerja dimana merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya Sunyoto (2012).

Putri (2017) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan, maka akan meningkat kinerja karyawan atau sebaliknya, bukan hanya itu, ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, yaitu promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Upaya promosi karyawan ini dilakukan oleh perusahaan dengan tujuannya semakin tepacunya semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.Adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri (Ritonga,2015).

Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin.

Promosi jabatan ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Tujuan promosi adalah untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan (Siagian, 2005).

Promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab (Mulia, 2000). Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi (Fahmi, 2016). Hal ini yang dapat mendorong kinerja karyawan perusahaan tersebut, sehingga tujuan perusahaan pun mampu tercapai.

Promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab (Mulia, 2000). Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi

(Fahmi, 2016). Hal ini yang dapat mendorong kinerja karyawan perusahaan tersebut, sehingga tujuan perusahaan pun mampu tercapai.

(Mandagi, 2017) menyatakan bahwa Promosi Jabatan dan Rotasi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh (Suparinah, 2018) menyatakan bahwa variabel promosi jabatan menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka ada beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan promosi jabatan sebagai variabel *intervening* pada Hotel Alpha Pekanbaru ?.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian prestasi kerja Hotel Alpha Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Promosi jabatan Hotel Alpha Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

secara langsung penilaian prestasi kerja karyawan pada karyawan di Hotel Alpha Pekanbaru

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Hotel Alpha Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan promosi jabatan sebagai kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerjakaryawan dengan promosi jabatan sebagai variable intervening

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebagai perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap

kinerjakaryawan dengan promosi jabatan sebagai variable intervening

3. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerjakaryawan dengan promosi jabatan sebagai variable intervening

Kerangka Teori

1. Penilaian prestasi kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2006) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2000) Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan beberapa tujuan sebagai berikut

1. Mengukur prestasi kerja sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan.
3. Mencatat dan mengetahui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga termotivai untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi dahulu.

4. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pe;atihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal yang harus di ubah.

Selanjutnya manfaat penilaian prestos kerja menurut Rivai (2010) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau oarganisasi, khususnya manajemen SDM yaitu :

1. Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk prestasi kerja yang lalu.
3. Evaluasai proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
4. Menagatasi tantangan – tantangan eksternal, terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktordiluar lingkungan

pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan dan hal pribadi lainnya.

Umpan balik SDM, prestasi yang baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi

1. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
2. Untuk mendiagnosa kesalahan – kesalahan rancangan jabatan.
3. Mencegah adanya diskriminasi.

Adapun beberapa indicator penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto (2009:9) adalah sebagai berikut:

- 1 Adil
Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan adil tanpa membedakan usia, suku daerah, jenis kelamin dan lain sebagainya. Penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai dengan tidak membanding-bandingkan pegawai.
- 2 Objektif
Penilaian dilakukan degan hanya menilai prestasi kerja saja tidak menilai unsur yang subjektif lainnya. Penilaian yang dilakukan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini keabsahannya, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan

asumsi, dengan didukung fakta dan data.

3 Transparan

Penilaian yang dilakukan secara terbuka, semua pihak mengetahui prosedur (tata cara) penilaian prestasi kerja. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua pegawai mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.

4 Konsisten

Penilaian yang dilakukan dapat dipercaya semua pihak. Pihak menilai harus melaporkan yang sudah dilakukan kepada semua pegawainya dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.

5 Sensitif

Penilaian yang dilakukan harus memiliki tingkat kepekaan terhadap karyawan yang produktif, tingkat kepekaan terhadap karyawan yang tidak produktif. Penilaian yang dilakukan dapat membedakan pegawai baik yang produktif maupun pegawai yang tidak produktif.

2. Promosi jabatan

Menurut Nitisemito 1986 promosi jabatan adalah proses kegiatan pegawai / karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya

promosi yang di ikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Tujuan promosi adalah untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang seama ini dilakukan oleh karyawan. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2002). Menurut Nasution (2004) promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Fathoni (2006) ada beberapa tujuan dari promosi jabatan yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbunya lowongan berantai.
3. Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
4. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang

bagi pelamar – palamar untuk memasukkan lamarannya.

5. Promosi akan memperbaiki statuskaryawan dari karyawan ssementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti agar jabata n ini tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.

Menurut Mangkuprawira(2004) promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan , antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk emperluas usahanya.
2. Promossi dapat mendorong tercpainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umunya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi engarah pada adanya promosi.\
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Setiap perusahaan memiliki beberapa pertimbangan yangpastinya tidak semua sama mengenai indicator – indicator promosi jabatan yng di perkirakan. menurut Wahyudi (2011), 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 melatar belakangnya 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..

3. Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan perusahaan memajukan sumber daya manusia sangat penting karena sebagai oda penggerak perusahaan. Menurut Nurlaila (2010) *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Nawawi (2006) menyatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah ketika diselesaikann melampaui batas waktu yang disediakan atau samasekali tidak terselesaikan. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja karyawan, apabila kinerja karyawan meningkat atau mampu menyelesaikan kerja sesuai dengan target perusahaan maka kinerja tersebut dapat dikatakan tinggi agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2002) menyebut beberapa indicator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketetapan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah memnunjukkan hasil kerja yang

dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tuugas itu sendiri.

3. Kerja sama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalm menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasibuan (2006) penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penialain prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan

Menurut Hasibuan dan Sikola (dalam jurnal Roiyah, JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Penilaian prestasi kerja menggambarkan kinerja pegawai, kelebihan serta titik lemah pegawai .hal

ini juga menjada acuan dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan tersebut, dan apakah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Mangkunegara (2006) penilaian prestasi kerja sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya seperti dalam proses promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa kepada karyawan. Sehingga melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut.

Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati pekerjaan yang memiliki tanggung jawab lebih besar, hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi. Sebagian besar karyawan menentukan promosi. Pengusaha menganggap promosi sebagai kesempatan untuk memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, dan untuk mengisi posisi kosong di dalam perusahaan. Selain itu

promosi jabatan juga digunakan sebagai alat untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2012).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dapat dibuat hipotesis yaitu “*Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening pada Alpha Hotel Pekanbaru*”.

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan Menurut Daniel J Mueller 1992 ada 4 jenis skala pengukuran sikap, salah satunya yaitu skala pengukuran sikap. Dimana terdapat item Favorable dan Unfavorable yaitu: sangat baik (5), Baik (4), Kurang Baik (3), Tidak Baik (2), dan Sangat Tidak Baik (1).

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel yang berlokasi di Jl. Imam Munandar No.17, Tangkerang Utara kecamatan Bukit Raya Pekanbaru..

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai karakteristik sama untuk diteliti (Sugiyono, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel

Alpha Pekanbaru berjumlah 76 orang. Namun dikarenakan kondisi covid – 19, perusahaan hanya memberikan izin hanya sebanyak 36 orang yang di jadikan sebagai responden.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para informan dan pihak yang berkompeten dalam penelitian ini. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada didalam pikiran informen dan menggali informasi tambahan baik dari informen perusahaan maupun pihak lain yang berkaitan dalam penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan langsung dengan pihak perusahaan yaitu dengan mengadakan interview dan tanya jawab dengan Manajer HRD hotel Alpha Pekanbaru dimana beliau yang menanganai tetang karyawan.

2. Angket/kuisisioner

Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan. Responden diminta untuk mengisi kuisisioner

yang telah disediakan peneliti. Kuisisioner ini di berikan kepada Manajer HRD hotel dan di tujukan untuk para karyawan hotel Alpha Pekanbaru.

Metode Analisis Data

a. Metode Deskriptif

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan untuk melihat pengaruh insentif, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan unit *Shared Service* pada PT Telkom Akses Area Riau Daratan.

b. Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SEM (*Struktural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji hubungan antara dua variable. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan melaui promosi jabatan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program smart PLS
- b. Uji Realibilitas
Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji Analisis Data

1. Analisis SEM (*Struktural Equation Modeling*)

Model persamaan structural atau *Struktural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik statistik untuk menguji secara simultan atau serempak (Imam Gozali, 2014)

2. Partial Least Square (PLS)

a. Measurement Model (Outer Model)

Digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator – indikator. Evaluasi model pengukuran (*outer model/ measurement*) meliputi uji validitas (*convergent validity*), *discriminant validity*, uji reliabilitas (*composite reliability*)

b. Struktural Model (Inner Model)

Digunakan untuk menguji signifikansi parameter yang

dirumuskan dalam hipotesis yang dinilai dengan memeriksa koefisien dan varians yang dicatat oleh konstruksi (R^2) yang mewakili proporsi dependen (endogen). Sebuah $R^2 \geq 10$ memastikan bahwa varians dijelaskan oleh variabel endogen yang praktis, statistik, serta signifikan. Variabel endogen artinya variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Mahfud, 2013) pada evaluasi model structural (*Inner model/ structural model*) meliputi R^2 untuk konstruk dependen, uji *p-value*, serta signifikansi dan koefisien parameter jalur struktural.

c. Analisis Regresi Intervening

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 25-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SMA, dan berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki.

Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Pada Hotel Alpha Pekanbaru

Hasil *original sample estimate* Penilaian Prestasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,325. Nilai *t-statistic* $1,651 < 1,96$ dan *P Value* $0,099 < 0,5$. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini dapat diterima

2. Pengaruh Penilaian Promosi Jabatan Terhadap Promosi Jabatan Pada Hotel Alpha Pekanbaru

Hasil *original sample Estimate* Penilaian Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Z) adalah sebesar 0,962, Nilai *t-statistic* $74,329 > 1,96$ dan *P Value* $0,000 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* membuktikan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Hotel Alpha Pekanbaru. Dengan pembuktian nilai *t – statistic* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini diterima.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Alpha Pekanbaru

Hasil nilai *original sample estimate* Promosi Jabatan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,615, nilai *t – statistic* $3,227 > 1,96$ dan nilai *P Value* $0,001 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t – statistic* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini dapat diterima.

4. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Alpha Pekanbaru

nilai *original sample estimate* Penilaian Prestasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Promosi Jabatan (Z) sebagai Variabel Intervening. adalah sebesar 0,952, nilai *t-staistic* $5,869 > 1,96$ dan *P Value* $0,002 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja melalui promosi jabatan sebagai variable intervening berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Alpha pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dri 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima.

KESIMPULAN

1. penilaian prestasi kerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik. hal ini dapat dilihat dari 5 indikator

- yaitu, adil, objektif, transparan, konsisten dan senditif. Namun secara dimensional dimensi transparan masih relative rendah hal ini tentunya menjadi alasan untuk perusahaan meningkatkan penilaian prestasi lebih transparan lagi terhadap karyawan.
2. Promosi jabatan pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator yaitu, kejujuran, loyalitas, pendidikan, dan pengalaman kerja. Namun secara dimensional dimensi pengalaman kerja masih relative lebih rendah. Hal ini tentunya perlu diperhatikan perusahaan untuk semakin giat dalam kegiatan promosi jabatan karyawan.
 3. Kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru sudah dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari 4 indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab. Namun secara dimensional dimensi kerjasama masih relative rendah, hal ini mendorong perusahaan untuk terus berupaya dapat meningkatkan kinerja karyawan,
 4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan harus memberikan efek bagi karyawan. Hal ini tentunya mampu memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang hanya dalam beberapa waktu.
 5. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dikarenakan hasil penilaian prestasi kinerja yang dilakukan perusahaan memberikan efek apresiasi kepada karyawan dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki nilai yang baik. Promosi jabatan tersebut tentunya akan meningkatkan kualitas hidup karyawan, sehingga akan semakin semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 6. Hasil penelitian menunjukkan H1 bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. diterima, H2 juga menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima, dan H3 menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi membentuk promosi jabatan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja memiliki

pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena penilaian harus melalui promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi penilaian prestasi kerja karyawan maka peluang karyawan untuk di promosikan semakin besar dan Kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

variabel dengan memasukkan variabel lain dalam penelitiannya seperti pengaruh rekrutmen atau pengaruh reward terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang luas, dan juga memperluas cakupan sampel dan populasi penelitian dengan cakupan wilayah yang luas di area Pekanbaru

SARAN

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Dengan terbuktinya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, maka perlu disarankan Kepada Pimpinan Hotel Alpha pekanbaru agar meningkatkan proses penilaian prestasi dengan semakin memperhatikan perkembangan karyawan, semakin membuka peluang untuk meningkatkan promosi jabatan untuk karyawan agar semakin semangat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya hendaknya memperbesar cakupan

Daftar Pustaka

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2014. *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adi, Purnawan dkk. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Journal Bima Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cooper, D. R, dan Schindler, P. S. 2014. *Business research methods*. New York: McGraw - Hill Education.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gerry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke 10)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas)*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Handoko, T. H. 2003. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Mangkuprawira, Syafri. 2002. *Manajemen strategi SDM*. Jakarta: Galia Indonesia
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Management edisi .ke 10*. Jakarta: Penerbitan Salemba Empat
- Mathis, Jackson, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*; Salemba Empat; Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisir.
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Ridwan dan Sunarto, H. 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikas, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ritonga, Afrida Hayati dan Lubis, Angreni Atmei. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm dan Plant Kantor*

- Cabang Medan. Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area. Vol. 3 No. 2*
- Rivai dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagafido Persada.
- Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Strategik Edisi Ke Enam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, SP.Dr., 2009. *Filsafat Administrasi Manajemen, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suharni Rahayu. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Metalindo, KREATIF*. Vol. 5, No.1, Halaman 59-75.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Yamanie, Ibnu Yarham. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada*