

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG WATANSOPPENG

Mansur¹, Najmatullah², Jusmiati³

Prodi Manajemen

STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : mansur@stie.ypls.ac.id¹, najmatullah@stie.ypls.ac.id², jusmiati@stie.ypls.ac.id³

ABSTRAK

Prestasi kerja menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif karyawan dalam bekerja dan tanpak pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi prestasi kerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila prestasi kerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Gejala penurunan kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada sikap mereka terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat kurang serta hasil kerja yang tidak maksimal. Prestasi kerja menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif karyawan dalam bekerja dan tanpak pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi prestasi kerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila prestasi kerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regresi Sederhana*. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Berdasarkan hasil program SPSS versi 17 maka diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 2,565 + 0,638 X$.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Karyawan.

ABSTRACT

Job performance is one of the benchmarks for success in managing human resources, this is an objective condition for employees to work and regardless of their work results. Therefore, the higher the work performance, the more efficient and effective the work result will be, on the other hand, if the work performance is low, the work results will also be less efficient and effective. Symptoms of a decrease in the quality of work of employees can be seen in their attitudes towards work, such as completion of tasks that are often late, lack of responsibility for work and work results that are not optimal. Job performance is one of the benchmarks for success in managing human resources, this is an objective condition for employees to work and regardless of their work results. Therefore, the higher the work performance, the more efficient and effective the work is, on the other hand, if the work performance is low, the work results will also be less efficient and effective. By looking at these facts, job appraisals that lead to promotion must be carried out effectively so that all parties can accept them without feeling aggrieved. Job performance appraisal and job promotion are closely related and also a sensitive matter in the company. The data analysis technique used in this research is simple regression analysis. The purpose of choosing this analysis is to find out how the dependent variable is. Simple regression analysis is used in calculating how much influence the dependent variable has on the independent. Based on the results of the SPSS version 17 program, a simple regression equation $Y = 2.565 + 0.638 X$ is obtained.

Keywords: Job Performance, Job Promotion, Employees.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor produksi yang paling penting dalam usaha organisasi/lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek sumber daya manusia (karyawan) sulit untuk mencapai tujuan tertentu. kiranya tujuan-tujuan organisasi/ lembaga pendidikan dapat tercapai.

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepadanya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta balas jasa. Karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pihak pimpinan perusahaan harus memberikan sebuah motivasi, salah satunya adalah target promosi jabatan. Hal yang paling penting adalah bagaimana upaya perusahaan untuk menjaga agar sumberdaya yang dimilikinya mampu memberikan prestasi kerja terbaik bagi perusahaan. Dan salah satu upaya tersebut dapat dilakukan dengan memacu prestasi kerja sumber daya manusia tersebut.

Prestasi kerja individu menjadi bagian dari prestasi kerja kelompok unit kerja, yang pada gilirannya menjadi bagian dari prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif, manajemen membantu prestasi kerja secara keseluruhan, yaitu suatu keseluruhan yang lebih besar dari sekedar penjumlahan kelompok-kelompok unit kerja. Tidak ada suatu ukuran atau kriteria yang memadai, yang dapat mencerminkan prestasi kerja lembaga pendidikan.

Menurut Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2003), prestasi kerja karyawan

merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Umumnya bila kinerja meningkat, berarti performansi semakin baik, maka akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Oleh karena itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan prestasi kerjanya.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermantap bagi msyarakat Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kapasitas dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Strategi pengembangan SDM memiliki banyak cara salah satunya yaitu target promosi, 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, perusahaan dengan adanya target promosi pasti karyawan merasa di hargai, merasa di perhatikan di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi sehingga dapat menambah tingkat loyalitas (*kesetiaan*) terhadap perusahaan. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut: Mangkuprawira (2004), mendefenisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu 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.

Penilaian prestasi kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja individu ini juga sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Sehingga kondisi sebenarnya tentang

kondisi prestasi kerja karyawan tersebut dapat diketahui. Dengan adanya pelaksanaan penilaian ini, maka akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat serta saling menghargai bidang-bidang yang lain.

Prestasi kerja menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, ini merupakan kondisi objektif karyawan dalam bekerja dan tampak pada hasil kerjanya. Oleh karena itu semakin tinggi prestasi kerja maka hasil kerjanya akan lebih efisien dan efektif, sebaliknya apabila prestasi kerjanya rendah maka hasil kerjanya juga kurang efisien dan efektif. Gejala penurunan kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada sikap mereka terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sangat kurang serta hasil kerja yang tidak maksimal. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja mereka bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja

sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng yang terletak di Jl.Pemuda, dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan asset utama bagi PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng mereka mempunyai pikiran, dan pendidikan, yang terbawa ke dalam perusahaan, selain itu dia juga memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan di mulai dengan merekrut bakat-bakat terbaik di bidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang di perlukan, termasuk pelatihan komprehensif, yang berkelanjutan sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing, PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng pun juga telah mengembangkan sistem sumberdaya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja.

Permasalahan yang ada juga model promosi sistem kekeluargaan dimana sistem promosi jabatan ini dilakukan atas dasar mempunyai hubungan keluarga atau hubungan antar tim maka sistem promosi ini tidak jalan sesuai dengan promosi yang semestinya dilakukan oleh perusahaan, promosi yang semestinya yaitu dengan melihat prestasi kerja karyawannya bukan karna ada hubungan antar keluarga atau tim, karena jika promosi dilakukan dengan sistim kekeluargaan maka tidak ada motivasi kerja karyawan lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan kedua kesulitan tim penilai dalam mempromosikan karyawan karena adanya hubungan sosial seperti teman dekat atau hubungan keluarga, tim penilai akan kesulitan mempromosikan karyawan yang lainnya karna takutnya akan timbul kecemburuan sosial, maka dengan adanya sistem penilaian maka akan membantu tim penilai untuk mempromosikan

karyawan tanpa ada kecemburuan sosial dan dapat diterima oleh semua pihak yang bersangkutan.

Agar dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya di berikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, cara menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja, salah satu imbalan balas jasa yang bisa diberikan perusahaan berupa promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian yaitu :

1. Dapat membantu dalam pengambilan keputusan promosi jabatan serta memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng
2. Sebagai bahan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan referensi teori, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah merupakan bidang strategis dari

organisasi. Manajemen sumber daya manusia haru dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. SDM dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan dan human relations.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang munculkendala 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.

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor utama dalam mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif yang utama untuk kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan

potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya.

Penilaian prestasi kerja memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Sedangkan bagi organisasi, penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Prof. Sondang P. Siagian (2009), Promosi jabatan adalah pemindahan 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 diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Siagian (2009) ialah: "Apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke

pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Menurut Hasibuan (2011) bahwa: "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar."

Menurut Manullang (2004), yaitu: "Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya."

Menurut Nitisemito (1996): "Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2.4 Pengertian Pegadaian

Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Pengertian kata pegadaian secara konvensional adalah suatu hak yang diperoleh seseorang yang memiliki piutang atas suatu barang bergerak. Barang bergerak tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh seorang yang mempunyai utang atau oleh orang Tain atas nama orang yang mempunyai utang. Seseorang yang berutang tersebut memberikan kekuasaan kepada orang yang berpiutang untuk menggunakan barang bergerak yang telah diserahkan untuk melunasi utang apabila pihak yang berutang tidak dapat melunasi kewajibannya pada saat jatuh tempo. Jadi dapat disimpulkan bahwa gadai adalah suatu hak yang diperoleh oleh orang yang berpiutang atas suatu benda yang bergerak yang dibebankan oleh orang yang berpiutang sebagai suatu jaminan dan barang tersebut bisa dijual jika orang yang berpiutang tidak mampu melunasi utangnya pada saat jatuh tempo. Sedangkan pengertian Perusahaan Terbatas Pegadaian adalah suatu Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang secara resmi memiliki izin untuk melaksanakan

kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana kemasyarakat atas dasar hukum gadai.

Pengertian gadai menurut syariat Islam dimana gadai dalam perspektif Islam disebut dengan istilah rahn yakni suatu perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai jaminan atau tanggungan utang. Kata Rahn secara etimologi berarti berlangsung dan menahan, maka dari itu dari segi bahasa Rahn bisa diartikan sebagai menahan sesuatu dengan tetap.

Dalam bukunya pegadaian Syariah M.Sholikul Hadi (2003) mengutip pendapat Iman Abu Zakariah Al-Anzhari dalam kitabnya Fathul Wahhab yang mendefinisikan Rahn sebagai sesuatu yang menjadikan harta benda menjadi bersifat harta kepercayaan dari suatu utang yang dapat dibayarkan dari harga benda tersebut apabila utang tidak dibayar. Rahn juga dapat diartikan sebagai jaminan bukan produk dan semata untuk kepentingan sosial bukan kepentingan bisnis jual beli mitra.

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Rahn merupakan suatu akad utang piutang dengan menjadikan barang yang mempunyai nilai harta menurut pandangan syariat sebagai jaminan hingga orang yang bersangkutan boleh mengambil utang. Landasan hukum gadai pada awalnya lembaga pegadaian pertama kali didirikan pada tanggal 01 April 1901, tetapi seiring dengan perkembangan zaman pegadaian beberapa kali berubah status mulai dari perusahaan jawatan (1901), Perusahaan dibawah IBW (1928), Perusahaan Negara (1960) dan kembali keperusahaan Jawatan pada tahun 1969 baru sekitar tahun 1990 dengan lahirnya PP 10 /199 Tanggal 10 April 1990 sampai dengan terbitnya PP 103 Tahun 200 pegadaian berstatus sebagai perusahaan umum dan masuk sebagai salah satu BUMN dalam lingkungan Departemen Keuangan RI hingga sekarang ini.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

1. Variabel independent, Penilaian Prestasi Kerja (X) yang menunjukkan pada persepsi pencapaian hasil oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian prestasi dari seorang karyawan dapat diketahui dengan melihat tingkat Kecakapan, Disiplin, Kepribadian dan Tanggung jawab.
2. Variabel dependent Y (Promosi jabatan) mengarah kepada pemindahan karyawan dari satu posisi jabatan ke posisi yang lain yang lebih tinggi. Kenaikan suatu posisi biasanya diikuti dengan peningkatan gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya. Suatu kebijakan promosi didasarkan pada Pendidikan, Pengalaman, Inisiatif dan kreatif.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dalam Lingkup Kantor PT.Pegadaian (Persero) Cabang Watansoppeng sebanyak 33 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh adalah suatu teknik dalam penelitian ini pengambilan sampel ini dilakukan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di wilayah objek penelitian.

2. Interview yaitu dengan melakukan wawancara dengan para karyawan dalam lingkup Kantor PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Watansoppeng.
3. Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka.
4. Teknik Quesioner atau angket yakni membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk di isi sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regresi Sederhana*. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen.

Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumus analisis regresi sederhana menurut (Algifari, 2000) adalah sebagai berikut.:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

X=variabel independent (penilaian prestasi kerja)

Y=variabel dependent (promosi jabatan)

a =konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b=koefisien regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data dan Pembahasan

- 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Jenjang Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase(%)
Pria	21	63
Wanita	12	37
Total	33	100

Sumber : Data Diolah,2020

Dengan melihat tabel 1 mengenai jenis kelamin, diketahui bahwa Jumlah karyawan Pria sebanyak 21 orang (63%), Sedangkan Wanita sebanyak 12 orang (37%). Dilihat dari

karakteristiknya, Jumlah pria lebih banyak dibanding wanita, hal ini karena objek penelitian adalah bahan usaha milik negara yang tidak memperlakukan masalah gender

- 2) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase(%)
25-35	15	45
36-45	11	33
46-55	6	19
>56	1	3
Total	33 Orang	100

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 25-55 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 45%, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi.(Sadirman, 2009) menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun-64 tahun,.Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan P.T Pegadaian (persero) Cabang Soppeng Berada pada uisa Produktif.

Penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikasi (a) yang digunakan adalah 5% jika r hitung < r tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya (Sugyono,2005).

4.3 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X dan Y

Model	Unstandarized Coefficoents		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant	2.565	2.416		1.241	.000
)Pen Prest Krj	.638	.868	.868	9.243	.000

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS versi 17,00.

Berdasarkan tabel Diatas yang diperoleh dari hasil program SPSS versi 17 maka diperoleh persamaan regresi sederhana berikut :

$$Y = 2,565 + 0,638X$$

Persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

a =2,565 menunjukkan bahwa jika Penilaian Prestasi Kerja konstan atau $X = 0$, maka Promosi Jabatan sebesar 02,565

b =0,638 menunjukkan bahwa setiap Penilaian Prestasi Kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,638.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan PT.Pegadaian (persero) Kantor Cabang Watansoppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Watansoppeng berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Faustino,2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet: II,(Jakarta: Kencana Predana Media Group.)
- Hadi,Sholikul.2003. *Pegadaian Syariah*. Gramedia, Jakarta.
- Handoko, T .hani 2015. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta ;BPFE
- Hasibuan, M.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- ,SP.,2011.*Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara,Jakarta.
- Mangkuiprawira 2004, *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia. Indonesia
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mutiara, S. Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nawawi H,2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Penerbit UGM Press,Yogyakarta.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Rivai, Veithzal.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10,jilid 1. Jakarta;
- Sedarmayanti, (2001).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju,. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Penerbit STIE YPKN Yogyakarta.
- Sugiyono,.,2005, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Terry, George dan Leslie W. Rue, 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.