

ANALISIS PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS KETENAGA KERJAAN, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN KABUPATEN SOPPENG

Umar

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : umarypls@gmail.com*

ABSTRAK

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Soppeng. Tujuan penelitian Untuk mengetahui apakah pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan ada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Soppeng. Untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenaga Kerjaan, Transmigrasi dan Kependudukan digunakan Analisis Regresi Sederhana dan analisis Koefisien Determinasi. Berdasarkan Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi, maka Penilaian prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Soppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Soppeng berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

Kata Kunci : Pengaruh, Penilaian, Prestasi, Kerja, Promosi, Jabatan.

ABSTRACT

Job promotion is carried out to optimize the human resources of the organization, besides promotion aims to regenerate human resources in the organization for the continuity of the organization. conducting work performance appraisal and having a significant influence on promotion in the Soppeng District Manpower, Transmigration and Population Service. Research Objectives To determine whether the implementation of work performance assessments and have a significant influence on promotion there is the Department of Manpower, Transmigration and Population of Soppeng Regency. To find out the effect of the Implementation of Employee Work Performance Assessment on promotion in the Department of Labor, Transmigration and Population, Simple Regression Analysis and Analysis of the Determination Coefficient were used. Based on Simple Regression Analysis and Determination Coefficient Analysis, the Employee, Transmigration and Population Office Employee Performance Assessment in Soppeng Regency has a positive effect on job promotion. Thus the work performance appraisal of the Soppeng District Manpower, Transmigration and Population Office has a significant effect on job promotion so that it can motivate employees to work harder to get a good rating.

Keywords: Influence, Rating, Achievement, Work, Promotion, Position.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Seorang pimpinan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang ada dalam organisasi itu secara terpadu. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses, demi kelangsungan aktivitas organisasi secara terus menerus.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi

tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, Penilaian prestasi kerjapegawai masih belum efektif sehingga sebagian besar pegawai merasa dirugikan dengan promosi jabatan yang kurang tepat. 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 kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah pelaksanaan penilaian prestasi kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.
2. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:105), 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 membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan.

2.2. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2006:309):

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.
Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :
 - a. Rating scale (skala penilaian).
 - b. Checklist.
 - c. Metode peristiwa kritis.
 - d. Metode peninjauan lapangan.
 - e. Tes dan observasi.
 - f. Metode evaluasi kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

- a. Penilaian diri.
- b. Penilaian psikologis.
- c. Teknik pusat penilaian.
- d. Pendekatan management by objective.

1.3. Syarat-syarat Penilaian

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman.

1.4. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Prof. Sondang P. Siagian (2009:169), 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.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang

digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

3.2. Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja karyawan dan promosi jabatan.

1. Variabel independent, Penilaian Prestasi Kerja (X) yang menunjukkan pada persepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian prestasi dari seorang pegawai 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 dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berada pada jabatan struktural sebanyak 65 pegawai. Berdasarkan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Gay (2002:68), yaitu ukuran sampel minimum yang dapat diterima adalah minimum adalah 30. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 karena keterbatasan waktu dan dana yang tersedia.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi adalah pengamatan dan peninjauan langsung pada Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng untuk

memperoleh informasi, gambaran tentang keadaan dan keterangan yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dapat membantu dalam memecahkan permasalahan dan juga dapat membantu pembuktian hipotesis ini.
3. Wawancara adalah wawancara langsung dengan Pegawai Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng sebagai pihak yang bertanggung jawab dan berhubungan langsung dengan data-data yang dibutuhkan yang erat hubungannya dengan penelitian.
4. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai sebagai alat bantu dalam pengumpulan data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Penulis menyebar kuisisioner sebanyak 30, di mana responden merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. Profil responden yang ditanyakan pada kuisisioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja dari masing-masing responden.

Mengenai jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah pegawai Pria sebanyak 16 orang (53,33%), sedangkan Wanita sebanyak 14 orang (46,66%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif berimbang hal ini karena objek penelitian adalah instansi pemerintah yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

Sebagian responden berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 50,00%, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. (Sardiman, 2009) menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng berusia Produktif..

Berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok, pegawai berpendidikan S-1 sangat dominan dengan angka 21 orang (70,00%), pegawai yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Dalam proses promosi jabatan, faktor pendidikan

harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang rata kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir.

Mengenai masa kerja, 11-20 tahun sebanyak 20 orang (66,67%), sebuah angka yang sangat dominan. Mempertimbangkan faktor pengalaman dalam promosi jabatan adalah hal yang sangat baik mengingat masa kerja pegawai relatif cukup lama. Dengan mempertimbangkan pengalaman dalam proses promosi jabatan maka kesempatan dalam mengembangkan karir dimiliki sebagian besar pegawai.

Mengenai golongan, dapat disimpulkan bahwa golongan III terdiri sebanyak 22 orang (73,33%), golongan IV sebanyak 5 orang (16,67%), sementara pegawai dengan golongan II sebanyak 3 orang (10%), pegawai dengan golongan III sangat dominan dengan angka signifikan 73,33%.

4.2. Penilaian Prestasi Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses penilaian prestasi kerja. Adapun indikator tersebut adalah keterampilan/ kemampuan/keahlian, kedisiplinan, keperidadian dan tanggung jawab. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan penilaian prestasi kerja. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi penilaian kerja terdiri dari 10 pernyataan.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dianut Badan Kepegawaian Negara dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator-indikator penilaian prestasi kerja. Berdasarkan tabel 5.6, tentang tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja maka disimpulkan bahwa program tersebut ditanggapi dengan "sangat baik". Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

4.3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang

hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r_{tabel} product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,367 berdasarkan tabel r pada $(30-1=29)$.

Tabel 1. Uji Validitas.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	61.17	19.592	.409	.840
Pernyataan2	61.13	19.706	.507	.834
Pernyataan3	61.23	19.289	.478	.835
Pernyataan4	61.30	19.803	.394	.840
Pernyataan5	61.20	20.097	.426	.838
Pernyataan6	61.40	19.559	.429	.838
Pernyataan7	61.17	19.385	.508	.833
Pernyataan8	61.30	19.459	.530	.832
Pernyataan9	61.17	19.109	.502	.834
Pernyataan10	61.37	19.964	.386	.841
Pernyataan11	61.13	19.223	.622	.828
Pernyataan12	61.17	19.661	.522	.833
Pernyataan13	61.23	19.978	.394	.840
Pernyataan14	61.23	19.771	.513	.834
Pernyataan15	61.20	19.338	.523	.833

Corrected Item - Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,367 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2009:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel.

Tabel.2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0.845 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel.3 Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.615	2.106		1.241	.225
	PenPrestKj	.446	.048	.868	9.243	.000

Berdasarkan tabel 5.11, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,615 + 0,446 X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 2,615 menunjukkan bahwa jika Penilaian Prestasi Kerjajonstan atau $X = 0$, maka Promosi Jabatan sebesar 2,615

b = 0,446 menunjukkan bahwa setiap Penilaian Prestasi Kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,446.

d. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel.4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.744	.83437

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,30% Promosi Jabatan Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Penilaian Prestasi Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 75,30\% = 24,70\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

e. Uji F

Tabel.4 Koefisien Determinasi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.474	1	59.474	85.429	.000 ^a
	Residual	19.493	28	.696		
	Total	78.967	29			

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, Penilaian prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Djamil, 2004, *Kumpulan Jurnal Ekonomi*, Jaya Pustaka, Jakarta. Anwar.

Prabu Mangkunegara, 2012, *Perencanaan dan Pengembaagn Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.

Dessler , Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. Indeks, Jakarta.

Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media

Eko Nurimanto, 2004, *Kumpulan Jurnal Ekonomi*, Jaya Pustaka, Jakarta.

Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kaswan, 2011, *Penilaian dan Pengembangan*, Alfabeta, Bandung.

Kompetitif. Edisi Ketujuh, Gajah Mada University. Yogyakarta. Priyatno, Duwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta. Sarwono, 2006. *Metode*

Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu :
Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber
Daya Manusia, PT.Bumi Aksara. Jakarta. Mathis,
Robert. L – Jackson, John H, 2006, Manajemen
Sumber Daya Manusia, PT.Salemba Empat,
Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2008. Manajemen Sumber Daya
Manusia: Untuk Bisnis

Siagian P Sondang, 2008. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner, James. A.F, 2005, Manajemen, Erlangga,
Jakarta.Sutrisno.

Sugiono, 2003.*Statistik Untuk Penelitian*.Bandung :
CV Alfabeta.