

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PROMOSI JABATAN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

HELLY KHAI RUDIN  
[hellykhairuddin1976@gmail.com](mailto:hellykhairuddin1976@gmail.com)

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of performance appraisal on the promotion of positions at the Regional Development Planning Agency Indragiri Hilir regency. Variables in this research consist of independent variables and dependent variables. The independent variable is the performance appraisal and then dependent variable is promotion of office. The result of research about influence of job performance appraisal to promotion of position at Regional Development Planning Board of Indragiri Hilir regency obtained by simple linear regression equation is  $Y = 16,089 + 0,487X$ . It is stated that the performance appraisal has a positive effect on promotion in the development planning of Indragiri Hilir regency. Based on the result of coefficient of determination obtained value of adjuster ( $R^2$ ) equal to 0,780 or 78%. This means that the change in promotion is influenced by the employee performance appraisal and the remaining 22% is influenced by factors other than the author carefully.

Keywords: Job Performance, Job Promotion

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah penilaian prestasi kerja. Sedangkan variabel terikat adalah promosi jabatan. Dari hasil penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 16,089 + 0,487X$ . Hal ini menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjuster ( $R^2$ ) sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini berarti, perubahan promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja pegawai dan sisanya sebesar 22% dipengaruhi faktor lain selain dari yang penulis teliti.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang

organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan lembaga pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintah tertentu dari Bupati. BAPPEDA berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan dalam pelaksanaan tugas operasional

dikoordinasikan oleh Sekretariat Daerah. BAPPEDA mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang perencanaan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

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. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut; Mangkuprawira (2004; 166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003; 93), 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.

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.

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 kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari para karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005;67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005;94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

Dengan prestasi kerja yang baik akan meningkatkan promosi jabatan. Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi pegawai secara menyeluruh, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk

bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian promosi jabatan, berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi mengenai promosi jabatan menurut beberapa ahli ;

Menurut Veithzal Rivai (2005; 120) mengatakan " perpindahan seorang pegawai dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level"

Menurut S.P Hasibuan (2001; 108) mengemukakan " promosi jabatan adalah mutasi dengan menaikkan pangkat/ jabatan seseorang sehingga authority dan responsibilitynya semakin besar dan biasanya dii ti kenaikan pendapatan. Sedangkan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiro (2002; 257) mengatakan " proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya".

#### Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang ada yaitu;" Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir?

#### Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

- a. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

## B. TELAAH PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2002; 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2005; 94).

Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001; 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Selanjutnya prestasi kerja menurut Bambang Wahyudi(2001; 99)mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentan prestasi kerja / jabatan atau job performance seseorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya.

Sedangkan menurut Roger Bellow yang dikutip oleh Manullang (2001 ; 118) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah penilaian periodik secara sistematis akan peranan pada seseorang terhadap organisasi, biasanya dilakukan oleh seorang supervisor atau seseorang lainnya dalam memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai (2004; 309) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungan tanggung jawabnya.

#### Promosi Jabatan

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki sebuah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang diberikan selama bekerja. Salah satu harapan diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi pegawai secara menyeluruh, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian promosi jabatan, berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi mengenai promosi jabatan menurut beberapa ahli :

Menurut Nitisemito (2002; 81) Promosi jabatan 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.

Menurut Veithzal Rivai (2005; 120) mengatakan " perpindahan seorang pegawai dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi

dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level"

Menurut S.P Hasibuan (2001; 108) mengemukakan " promosi jabatan adalah mutasi dengan menaikkan pangkat/ jabatan seseorang sehingga authority dan responsibilitynya semakin besar dan biasanya diikuti kenaikan pendapatan. Sedangkan menurut B. Siswanto Sastrohadiwirto (2002; 257) mengatakan " proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya".

Menurut Manullang (2001; 153) " promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya". Sedangkan menurut Hasibuan (2002; 108) " promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar".

Menurut Nasution (2000; 141) " promosi adalah kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab". Jadi kesimpulan dari definisi diatas promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi jabatan/ pekerjaan atau penugasan kembali seorang pegawai dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti oleh peningkatan gaji ataupun upah.

Hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan ( $H_a$ ) adalah; "Diduga penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir".

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) ;

1. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja.
2. Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu promosi jabatan.

## C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian diperkirakan pada bulan Februari tahun 2015 sampai selesai penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum organisasi, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

## 2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian diantaranya adalah;

### a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menanyakan langsung kepada yang bersangkutan sesuai dengan petunjuk pertanyaan. Sebagai respondennya adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

### b. Data skunder

Yaitu data yang sudah ada diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan data pendukung.

Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Arikunto, (2010; 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 48 orang.

### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2010; 134-135) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jika dilihat dari Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

sebanyak 48 orang. Yang merupakan penelitian sensus yaitu secara keseluruhan.

#### Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)  
Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kebijaksanaan instansi, terutama yang menyangkut penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi promosi jabatan pegawai.
2. Daftar pertanyaan (Kuesioner)  
Daftar pertanyaan (Kuesioner) atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok masalah dan tujuan penelitian yang disebarkan kepada orang lain/ responden,
3. Studi Kepustakaan (Library Research)  
Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku ilmiah, laporan penelitian, karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

#### Analisis Data

Analisa yang digunakan yaitu secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20,0 for

windows yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya;

1. Uji Instrument
  - a. Uji Validitas  
Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. (Arikunto, 2002; 168).
  - b. Uji Reliabilitas  
Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002; 178).
2. Analisis Regresi Linier Sederhana  
Regresi linier sederhana adalah regresi linier di mana variabel yang terlibat di dalamnya hanya satu variabel X saja. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut;  
$$Y = a + bX$$
 Dimana ;  
 Y = Promosi Jabatan  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien Regresi  
 X = Penilaian Prestasi Kerja
3. Uji Hipotesis  
Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/

tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien

determinasi ( $R^2$ ) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas (Ghozali; 2005).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual variabel penelitian.

3. Uji Simultan (uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005; 250)

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel1: Uji Validitas

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,916	0,279	Valid
		0,789	0,279	Valid
		0,717	0,279	Valid
		0,791	0,279	Valid
		0,751	0,279	Valid
		0,708	0,279	Valid
		0,629	0,279	Valid
		0,701	0,279	Valid
		0,909	0,279	Valid
		0,744	0,279	Valid
		0,554	0,279	Valid
		0,827	0,279	Valid
		0,734	0,279	Valid
		0,629	0,279	Valid
		0,629	0,279	Valid
0,828	0,279	Valid		
0,863	0,279	Valid		
0,883	0,279	Valid		
2	Promosi Jabatan (Y)	0,842	0,279	Valid
		0,814	0,279	Valid
		0,752	0,279	Valid
		0,481	0,279	Valid
		0,663	0,279	Valid
		0,755	0,279	Valid
		0,766	0,279	Valid
		0,779	0,279	Valid
		0,557	0,279	Valid
		0,709	0,279	Valid
		0,796	0,279	Valid
		0,842	0,279	Valid

Sumber :Data Olahan SPSS, 2017 Versi 20

Berdasarkan tabel tersebut bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid dimana dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Dimana  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0,279. Berdasarkan hasil analisa bahwa nilai korelasi untuk tiap item lebih besar dari 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dan dinyatakan valid/ sah.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang

konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel2: Hasil Output Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,957	Reliabel
2.	Promosi Jabatna (Y)	0,923	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2017

Dari hasil uji realibilitas didapat nilai alpha pada variabel tersebut memiliki nilai alpha kronbat lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel karena nilai alpha kronbatnya lebih besar dari r tabel dan dinyatakan reliabel.

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel3: Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,089	2,917		5,516	,000
	Penilaian Prestasi Kerja	,487	,038	,886	12,954	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,089 + 0,487X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 16,089 artinya apabila organisasi tidak memperhatikan penilaian akan prestasi kerja pegawai, maka promosi jabatan pegawai yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 16,089.
- Koefisien regresi X (Penilaian Prestasi Kerja) = 0,487. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perputaran berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menggambarkan ketika penilaian prestasi kerja meningkat sebesar satu kesatuan, maka promosi jabatan pegawai akan meningkat juga sebesar 0,487.

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 26 yang menunjukkan bahwa, nilai R yaitu 0,886 dimana hubungan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan adalah cukup kuat, sedangkan nilai adjuster ( $R^2$ ) sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini berarti, perubahan promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja pegawai dan sisanya sebesar 22% dipengaruhi faktor lain selain dari yang penulis teliti.

##### b. Uji Statistik t

Hasil analisis bahwa penilaian prestasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 12,954 lebih besar dari t tabel 2,01063, dengan demikian penilaian prestasi kerja (X) yang merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga penilaian prestasi kerja

memiliki pengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

#### c. Uji Statistik F

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis mengenai penilaian prestasi kerja secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ( $0,000 < 0,05$  dimana  $F_{hitung}$  adalah sebesar 167,807  $> F_{tabel}$  sebesar 4,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan :

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah tentang Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 16,089 + 0,487X$ .
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjuster ( $R^2$ ) sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini berarti, perubahan promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja pegawai dan

sisanya sebesar 22% dipengaruhi faktor lain selain dari yang penulis teliti.

3. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 12,954 lebih besar dari t tabel 2,01063, dengan demikian penilaian prestasi kerja (X) yang merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uji secara simultan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 167,807  $> F_{tabel}$  sebesar 4,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengamatan langsung dari penulis, maka penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi dan harus segera diantisipasi. Untuk itu penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Dalam penelitian ini bahwa variabel penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan, maka itu bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lebih dari satu yaitu penilaian prestasi kerja dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.
2. Pimpinan harus lebih memperhatikan prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, agar pegawai dapat

- meningkatkan prestasi dalam bekerja.
3. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya harus lebih memperhatikan karakteristik pegawai, dan memberikan motivasi terhadap para pegawai yang bekerja, sehingga pegawai lebih giat lagi dalam bekerja.
  4. Dalam penelitian ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir juga harus memperhatikan setiap pegawai dan menerima apa keluhan pegawai dalam jenjang pekerjaan serta memberikan saran yang tepat terhadap masalah yang ada sehingga terjalin kerja sama antara atasan dengan bawahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. Manajemen Personalial; Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cesida, Dwi Farda. 2012. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). Fakultas Ilmu Administrasi , Universitas Brawijaya
- Fayalda. 2011. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ghozali, Imam.2005. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang ; Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universittas Hasanuddin. Makasar.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda.
- Manullang. 2001. Manajemen Personaia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pangabeian, Mutiara. S. 2002. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. Gramedia

- Rivai, Veitzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, Bedjo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono.2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Prenada Media Group.
- S. Nasution, Mulia. 2000. Didaktik Asas-Asas Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. Riset SDM Dalam Organisasi. Jakarta: PT. SUN.