

TINJAUAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI DASAR PROMOSI JABATAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATERA SELATAN

Roswaty¹⁾, Ikhwan Fauzan²⁾, Mohammad Kurniawan D.P³⁾

*1) 2) 3) Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang*

Email : Roswatyatik@gmail.com¹⁾, uchan_ik@yahoo.co.id²⁾, P3em_iwan@yahoo.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Achievement Employee Campaign Against Occupation In PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III South Sumatra .Penelitian have used a sample of 67 respondents and data collection using interviews, and assisted Statitical program for Product and Service Solution (SPSS) version 22 with computerized data analysis methods. Sampling using stratified random sampling method is sampling with regard strata (levels) in the population. Discussion of results of research using simple linear regression analysis to determine the effect Achievement Employee Campaign Against Occupation In PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III South Sumatra .Technique data collection is done through questionnaires or the distribution of questionnaires and interviews with respondents who selected .By simple regression test results indicate that there are influence employee performance against promotion on PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III South Sumatra amounting to 83.1 per cent and the remaining 16.9% is influenced by other variables not examined in this research.

Key word : *Employee Job Performance, Job Promotion*

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha dan kemajuan teknologi akan lebih memacu pada perusahaan untuk dapat bersaing antara satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Malayu Hasibuan 2006) .

Pelatihan dan pengembangan karyawan baru atau pun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karyawan adalah hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang.karena setiap individu yang berada di dalam perusahaan diharapkan dapat tercapai dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Penghargaan atas hasil berupa prestasi kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.Promosi jabatan bagi manajer diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagi perusahaan. promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, maka sumber daya manusia adalah faktor utama. Sementara itu, sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada atau biasa disebut dengan iklim organisasi.

Maka dari itu untuk masa kerja jabatan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera

Selatan inidalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya berupa penghargaan keteladanan dan penghargaan prestasi pekerja . pengangkatan dalam jabatannya harus memenuhi kriteria yaitu sehat jasmani dan rohani dengan berstatus pekerja khususnya untuk jabatan setingkat junior manager keatas memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dengan berdasarkan tingkat kompetensi dan talenta pekerja , hasil penilaian kinerja pekerja yang baik , formasi tingkat jabatan /leveling dan pola perencanaan SDM perusahaan.

Hal tersebut merupakan tantangan bagi para Senior Manajer sebagai pihak yang langsung berhubungan dengan para karyawan untuk menciptakan pekerja yang handal, agar kepercayaan dan kepuasan konsumen dapat tercapai. Seorang Senior Manajer harus memiliki kemampuan memotivasi dan mempengaruhi para bawahannya dengan pengaruh yang positif.Karena dalam perusahaan jasa transportasi, keselamatan, kepercayaan dan kepuasan pelanggan adalah hal yang sifatnya wajib untuk dicapai.

Hubungan antar karyawan dengan atasan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga terciptanya hubungan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi. Dalam perusahaan ini para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tetapi mempunyai satu kesamaan yaitu semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.Dengan perbedaan tersebut dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan baik agar dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang berguna yang baik dan komunikasi yang baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikans, maka

permasalahannya adalah “Bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perusahaan PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Sumatera Selatan?”

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah :

1) Bagi penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bukti pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan pada pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah dengan dunia kerja yang sesungguhnya, selain itu penulis juga dapat dapat menegetahui sejauh mana aplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia dalam peusahaan sehingga penulis dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia bisnis sebenarnya yang semakin berkembang

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan yang meyangkut penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara kota Palembang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Sumatera Selatan.

3) Kegunaan Akademis (teoritis)

Penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan

B. Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah

1) Studi Kepustakaan

Metode studi kepustakaan yaitu mencari teori-teori dari sumber-sumber yang ada pada perpustakaan yang bertujua untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

2) Metode interview (wawancara)

Merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dengan cara pewancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai atau yang disebut narasumber

3) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

C. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.(Riskawati dalam Sugiyono, 2013). Pearsor corelation Sig (2-taile) 0,05 (5%) valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (dalam Sugiyono, 2013).Teknik analisa data bertujuan untuk menyederhanakan data hingga lebih dimengerti. Langkah awal yang dilakukan penulis adalah dengan cara menggunakan alat ukur yang relevan secara kuantitatif, yang menganalisa berdasarkan data yang didapat dari sumber-sumber yang ada.Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut :

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha <0,50 maka reliabilitas rendah

3) Uji Statistik-t (uji pengaruh parsial)

Uji statistik-t dilakukan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang dilakukan dalam Uji Statistik-t ini adalah :

- Jika t hitung > t table H0 ditolak; H1 diterima
- Jika t hitung < t table H0 diterima; H1 ditolak

Dengan ini peneliti dapat mengukur prestasi kerja karyawan terhadappromosi jabatan melalui alat analisisnya yaitu menggunakan SPSS versi 22. Untuk mengukur pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan dapat digunakan persamaan regresi linier sederhana yang merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variable.

4) Uji Regresi Linear Sederhana

Linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya.

Adanya analisisregresi sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model regresi linear sederhana yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Promosi Jabatan pada PT.KAI (Persero) Divre III SS
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
x = Prestasi Kerja Karyawan
e = Kesalahan Penganggu
Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi kalsik akan digunakan untuk menganalisis.

D. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (r2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika semakin besar nilainya (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas , yaitu : prestasi kerja karyawan (X) adalah kuat terhadap variabel terikat ,yaitu : Promosi Jabtan (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

E. Kajian Pustaka

1) Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya adanya kesungguhan waktu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kehadiran . (Malayu Hasibuan. 2008)

2) Promosi Jabatan

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.

2. Pembahasan

Responden merupakan keseluruhan karyawan dari PT. Kereta api indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berjumlah 67 responden. Agar tidak menimbulkan kekeliruan serta penyimpangan dari tujuan penelitian, maka penulis memfokuskan pada tanggapan dari responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

A. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1, Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	40	59,7
Perempuan	27	40,3
Total	67	100,0

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang 59,7 persen responden sedangkan karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 27 orang 40,3 persen.

B. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Kelompok Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
< 25 Tahun	28	41,8
25 – 40 Tahun	24	35,8
41- 50 Tahun	14	20,9
> 50 Tahun	1	1,5
Total	67	100,0

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 28 orang 41,8 persen ,yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang 35,8 persen , yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang 20,9 persen dan yang berusia >50 tahun sebanyak 1 orang 1,5 persen.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Adapun responden yang diteliti berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Kelompok Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Nikah	44	65,7
Belum Menikah	23	34,3
Total	67	100,0

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 44 orang 65,7 persen, sedangkan yang belum menikah sebanyak 23 orang (34,3%).

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun responden yang diteliti berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Kelompok Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA	17	25,4
D3 (Diploma 3)	17	25,4
S1 (Strata 1)	30	44,8
S2 (Strata 2)	3	4,5
Total	67	100,0

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 17

orang 25,4 persen, pendidikan D3 (Diploma 3) sebanyak 17 orang 25,4 persen pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 30 orang 44,8 persen, dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang 4,5 persen.

E. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun responden yang diteliti berdasarkan Lama Bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1-10 Tahun	28	41,8
11-20 Tahun	30	44,8
>20 Tahun	9	13,4
Total	67	100,0

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 28 orang 41,8 persen masa kerja 11-20 tahun sebanyak 30 orang 44,8 persen, masa kerja > 20 tahun sebanyak 9 orang 13,4 persen.

Tabel 6. Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
Deskripsi Statistik	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	67	1	2	1.40	.494
Umur	67	1	4	1.82	.815
Status Pernikahan	67	1	2	1.34	.478
Pendidikan	67	1	4	2.28	.901
Masa Kerja	67	1	3	1.72	.692
\Valid N (listwise)	67				

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Pada tabel 6 dijelaskan bahwa Jenis Kelamin memiliki nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 2. Dengan nilai rata-rata sebesar 1,40 dan standar deviasi sebesar 0,494. Umur memiliki nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 4. Dengan nilai rata-rata sebesar 1,82 dan standar deviasi sebesar 0,815. Status Pernikahan memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 2. Dengan nilai rata-rata sebesar 1,34 dan standar deviasi sebesar 0,478. Tingkat Pendidikan memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,28 dan standar deviasi sebesar 901 dan Masa Kerja memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 3. Dengan nilai rata-rata sebesar 1,72 dan standar deviasi sebesar 0,692.

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 22 dilihat Dari variabel Prestasi Kerja Karyawan (X)ada sepuluh (10) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel 7.

Tabel 7. Deskripsi Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan (X)

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya biasanya hadir di tempat jam kerja sebelum jadwal yang ditetapkan	67	2	5	4,18	,796
Mengisi daftar absen merupakan hal yang penting dalam penilaian prestasi kerja	67	2	5	4,09	,773
Atasan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan	67	2	5	4,19	,957
Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja , saya berusaha mencari jalan terbaik untuk menyelesaikannya	67	2	5	4,10	,819
Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik	67	3	5	4,25	,746
Keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan karyawan	67	2	5	4,19	,802
Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja	67	2	5	4,21	,789
Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi selalu oleh karyawan	67	2	5	4,22	,867
Menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan teman kerja akan dapat memperlancar pekerjaan	67	2	5	4,15	,957
Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan	67	2	5	4,18	,833
Valid N (listwise)	67				

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 22 dilihat Dari variabel Promosi Jabatan (Y)ada delapan (10) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Deskripsi Responden Mengenai Promosi Jabatan (Y)

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja dan pimpinan	67	2	5	4,19	,783
Hubungan pekerjaan dengan atasan terjalin dengan baik menjadi syarat dalam pengangkatan promosi jabatan	67	2	5	4,02	,834
Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan	67	3	5	4,20	,729

Saya selalu ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan	67	2	5	4,19	,783
Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para karyawannya	67	2	5	4,17	,796
Masa kerja yang relatif lama menjadi syarat dalam promosi jabatan	67	2	5	4,28	,754
Karyawan yang Inisiatif dan Kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas utama untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan	67	2	5	4,28	,812
Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan	67	2	5	4,28	,734
Saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan, rekan sejawat, atasan maupun bawahan	67	2	5	4,23	,760
Penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang di harapkan	67	2	5	4,16	,750
Valid N (listwise)	67				

F. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur dari masing-masing butir pernyataan dari variabel yang diteliti. Dengan ($n = 67, \alpha = 5\%, n-2 r \text{ table} = 0,244$). Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS22.

G. Hasil Pengujian Validitas Variabel

Tabel 9. Hasil Validitas Variabel X

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,782	0,244	Valid
2	0,703	0,244	Valid
3	0,770	0,244	Valid
4	0,817	0,244	Valid
5	0,786	0,244	Valid
6	0,791	0,244	Valid
7	0,769	0,244	Valid
8	0,746	0,244	Valid
9	0,853	0,244	Valid
10	0,825	0,244	Valid

Berdasarkan tabel diatas nilai R_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan bernilai antara 0,703 sampai 0,853 sedangkan R_{tabel} bernilai 0,244 Sehingga ini berarti semua nilai dalam pertanyaan di R_{hitung} pada variabel X

lebih besar dari R_{tabel} dan seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 10. Hasil Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,804	0,244	Valid
2	0,800	0,244	Valid
3	0,777	0,244	Valid
4	0,875	0,244	Valid
5	0,828	0,244	Valid
6	0,883	0,244	Valid
7	0,849	0,244	Valid
8	0,843	0,244	Valid
9	0,791	0,244	Valid
10	0,799	0,244	Valid

Berdasarkan tabel diatas nilai R_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan bernilai antara 0,777 sampai 0,849 sedangkan R_{tabel} bernilai 0,244. Sehingga ini berarti semua nilai dalam pertanyaan di R_{hitung} pada variabel Y lebih besar dari R_{tabel} dan seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

H. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Setelah melalui pengujian validitas, maka data dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

Sumber data primer (diolah) 2016

Pengujian :

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika α antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 22 dilihat tabel di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* Variabel Prestasi Kerja Karyawan (X) sebesar 0,948, maka nilai *cronbach alpha* > 0,90 hasil pengujian menunjukkan sempurna

Tabel 12. Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Sumber data primer (diolah) 2016

Pengujian :

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi

- c. Jika *alpha* antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- d. Jika *alpha* <0,50 maka reliabilitas rendah

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 22 dilihat tabel di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* Variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,961, maka nilai *cronbach alpha* > 0,90 hasil pengujian menunjukkan reliabilitas sempurna

I. Analisis Hasil Penelitian

Tabel 13. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,741	3,390
a. Predictors: (Constant), PrestasiKerjaKaryawan				
b. Dependent Variable: PromosiJabatan				

Penentuan Interval Koefisien Korelasi :

- a. Jika nilai interval korelasi 0,00 - 0,19 maka tidak ada hubungan.
- b. Jika nilai interval korelasi 0,20 - 0,39 maka hubungan sangat rendah.
- c. Jika nilai interval korelasi 0,40 – 0,59 maka hubungan cukup / sedang.
- d. Jika nilai interval korelasi 0,60 – 0,79 maka hubungan yang kuat.
- e. Jika nilai interval korelasi 0,80 – 0,100 maka hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan antara variabel prestasi kerja karyawan terhadap promosi yang sangat erat. Semakin baik prestasi kerja karyawan yang dilakukan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap promosi jabatan. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,745 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan mampu menjelaskan hubungan terhadap Promosi Jabatan sebesar 74,5%, dan sisanya 25,5% (100% - 74,5%) dijelaskan oleh faktor lain selain Prestasi Kerja Karyawan antara lain: Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan.

J. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 14. Regresi sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,358	2,554		2,881	,005

Prestasi Kerja Karyawan	,831	,060	,863	13,768	,000
-------------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 22 pada analisis regresi sederhana pada tabel 4.14 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,358 + 0,831X$$

Keterangan Dimana :

Y = Hasil Promosi Jabatan

a = Konstanta sebesar 7,358 artinya jika prestasi kerja nilainya 0 maka hasil output (Y) nilainya negatif yaitu 7,358

B = koefisien regresi sebesar 0,831 artinya prestasi kerja (X) mengalami kenaikan 1% hasil output (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,831X

X = Prestasi Kerja Karyawan

Angka –angka dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 7,358 artinya jika prestasi kerja (x) nilainya adalah 0 maka promosi jabatan (Y) nilainya negatif yaitu sebesar 0,831.koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 7,358 artinya jika prestasi kerja dikali 1% maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,831 .koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara prestasi kerja dengan promosi jabatan

K. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan X terhadap Y
Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas)

Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,00<0,05 sehingga Ho ditolak. Artinya, pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan signifikan sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Nilai t hitung adalah sebesar 13,768 sementara t tabel diperoleh dari dk = n – 2 = 67 – 2 = 65 (dalam uji ini diambil dk =65) dan taraf signifikansi 5% adalah 1,66864. Karena t hitung > dari t tabel maka Ho ditolak. artinya pengaruh X terhadap Y adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

Hasil pengujian dengan memperhatikan grafik p-p plot juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram. Dari tampilan di atas terlihat bahwa data data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal.

L. Pembahasan Penelitian

Variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karena memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel Prestasi Kerja Karyawan merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan Promosi Jabatan Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Sumatera Selatan, dikarenakan prestasi kerja karyawan yang dirasakan oleh responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya Promosi Jabatan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal yang penulis lakukan menganggap bahwa apabila meningkatkan prestasi kerja karyawan dilakukan dengan baik dan benar akan mampu memiliki tingkatan suatu promosi jabatan terbukti benar.

Berdasarkan ketentuan uji validitas yang telah dilakukan jika variabel memiliki nilai r hitung < nilai r tabel (0.05) maka dinyatakan variabel tersebut valid. Dari hasil dari uji realibilitas variabel bebas kompensasi (X) memiliki *cronbach alpha* 0.948, dan variabel terikat Promosi Jabatan (Y) memiliki *cronbach alpha* 0.961, jika nilai *cronbach alpha* > nilai r tabel maka kedua variabel dalam penelitian ini semua nya reliabel.

Berdasarkan uji regresi dapat dinyatakan bahwa sekian persentase variabel Prestasi Kerja Karyawan mampu mempengaruhi Promosi jabatan sebesar 74.5 Persen.

Hasil uji melalui uji hipotesis dengan pengujian melalui statistik t Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak. Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,05 (< 0,05) sehingga H_0 ditolak. Artinya, pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan signifikan sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t Nilai Hitung dengan semantara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 67 - 2 = 65$ (dalam uji ini diambil $dk = 65$) dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,66864. Karena t hitung > dari t tabel maka H_0 ditolak. artinya pengaruh X terhadap Y adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 13,768 dan nilai t tabel adalah sebesar 1,66864, karena nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan secara signifikan, sehingga hipotesis (H_a) diterima
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebesar 83,1 persen
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,863, ini berarti hubungan antara variabel prestasi kerja karyawan

terhadap promosi jabatan sangat erat dan memiliki nilai korelasi tinggi (0,863)

4. Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,745 hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan mampu menjelaskan promosi jabatan sebesar 74,5% dan sisanya 25,5% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini antara lain : Disiplin kerja, Motivasi, Kepemimpinan.

Saran :

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberitahukan kepada para karyawannya bahwa pengaruh dari prestasi kerja cukup besar untuk promosi jabatan, karena atas didasari dengan tingkatan pendidikan formal yang ada, insiatif, kehandalan, serta tanggung jawab dengan pekerjaannya.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi maka untuk dalam penilaian perusahaan akan lebih transparasi dan jujur serta adil sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial di internal perusahaan.
3. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kehandalan kualitas kerja karyawan perlu ditingkatkan seperti pendidikan dan pelatihan kerja.
4. Berusaha untuk mengembangkan bentuk pemberian promosi jabatan yang baik lagi yang berdasarkan persyaratan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat dan tujuan perusahaan berupa pencapaian target pada perusahaan dibidang jasa pelayanan transportasi juga dapat tercapai dengan baik dan perlu adanya menciptakan suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan hubungan yang harmonis baik terhadap atasan maupun rekan kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Agustria, Amandini, Pertiwi. 2011. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju* Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang. <http://administrasibisnis.studentjournal.ubd.ac.id/index.php/jab/article/view/116>
- [2] Andi, Iyan, Padjalangi. 2013. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero)*, Tbk Cabang Makassar. Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- [3] Bohlander and Snell. 2011. *"Human Resource Management"*; International Student Edition Thompson South – Western

- [4] Cressida, Farda Dwi, 2013. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang*. Fakultas Ilmu Administrasi. Skripsi. Pada Universitas Brawijaya.
- [5] Fathoni, Abdurrahman. 2005. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- [6] Febryanto, Adhi, Nugraha (2013) dengan judul *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di Dinas Pertanian dan Perikanan Majalengka*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Indonesia <http://repository.upi.ac.id/bitstream/handle/123456789/2253/Lengkap-Manajemen.pdf>
- [7] Ghozali, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gunung Agung)
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [11] John, Ivancevich. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- [12] Irsanti, Abbas (2010) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional IV Makassar*. Fakultas Ekonomi, Manajemen. Skripsi. Pada Universitas Negeri Makassar.
- [13] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Press
- [14] Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [15] Mardiyanti, (2010) dengan judul *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri*. Fakultas Ekonomi, Jurusan, Akuntansi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [16] Siagian. Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17] Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- [18] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- [19] Sundani, Nani. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat*. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Taman Siswa Padang.
- [20] Suad Husnan dan Heidjrachman. 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [21] *Pendidikan Kewarganegaraan, Untuk SMP/MTs Kelas IX*, Pusat Pembinaan Departemen Pendidikan Nasional, 2009 <https://id.wikipedia.org/wiki/Prestasi>
- [22] Ungki, Hendarwan (2011) *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Sub direktorat Service strategy and tariff PT Telkom, Tbk Kantor Japati Bandung*. Fakultas Ekoomi. Universitas Telkom <http://jurnalekonomimanageria.sumberdaya.ut.ac.id/index.php/jab/article/view/216>
- [23] Veithzal, Rivai dkk. 2011. *Corporate Performance Performers* dari teori ke praktek. Bogor : Ghalia Industri
- [24] Veithzal, Rivai dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada