

Volume 5 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2016

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

| | | | | | |
|------------|--------|-------|-------------|----------------------|-------------------|
| Kompetitif | Vol. 5 | No. 2 | Hal: 1- 150 | Palembang, Juli 2016 | ISSN: 2302 - 4585 |
|------------|--------|-------|-------------|----------------------|-------------------|

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

- Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Graha Indah Sari Palembang
Hj. Akila, SE.M.M _____ 1-16
- Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM _____ 7-32
- Pengaruh Harga, Distribusi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Di PT SmartFren Tbk Palembang
Herman Efrizal, SE.MM _____ 33-41
- Pengaruh Kewirausahaan, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja UMKM di Palembang
Lusia Nargis, SE.MSi _____ 42-52
- Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Oppo Di Area Internasional Plaza Palembang.
Dra Yasmina Martini, SE.MM _____ 53-64
- Faktor-faktor Yang Mempengaruhi peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Banyuasin
Dwi Septa Aryani, SE.Ak.MSi.CA, Nabila, SE _____ 65-76
- Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas Multifinance Palembang
Muhammad Imam Tohari, Muhammad Ridwan, SE.MM _____ 77-89
- Pengaruh DAU, DAK, Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Terhadap Belanja Modal Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan
Endang Sri Mulatsih, SE.M.Si _____ 90-112
- Pengaruh *Corporate social Responsibility Goal*, *Corporate Social Issue*, dan *Corporate Relation Program* Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Kota Pagaralam
Msy Mikial, SE.Ak.MSi.CA, Kusminaini Armin, SE.MM, Anggara A.P _____ 113-131
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Tbk Palembang
Nina Fitriana, SE.MSi, Umi Hasanah, SE.MM, Ria Oktavia _____ 132-150

**PENGARUH PROMOSI JABATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.SINARMAS MULTIFINANCE PALEMBANG**

Muhammad Imam Tohari, O w j co o cf 'Ridwan *)

ABSTRACT

Promotion is a means to encourage employees to be better or more eager to do a job in a corporate environment. By looking at these facts, the employee performance that leads to promotion must be done effectively in order to be accepted by all parties without anyone feels aggrieved. Promotions and employees' performance very closely and is also important within the company. This study discusses in depth about the influence of scientific and Campaign Against Occupation Employee Achievement In PT.Sinarmas Multifinance Palembang. The purpose of this study is to determine the effect of promotion on employee performance on PT.Sinarmas Multifinance Palembang. The results of this study are as follows: (1) There is a positive influence between promotion on employee performance on PT.Sinarmas Multifinance Palembang, (2) large or strong influence of promotion on employee performance on PT.Sinarmas Multifinance Palembang is by 75,9% , while 24,1% is influenced by other factors. Applications of this research in the future to make the boss always gives high motivation of the employees PT.Sinarmas Multifinance Palembang.

Keywords :Promotions, job title, employee performance.

A. PENDAHULUAN.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa.

Tenaga kerja memegang peranan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi akan memberi dampak positif terhadap tumbuhnya perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan . Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perkembangan perusahaan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju sehingga dapat

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UTP

mendorong karyawan untuk lebih baik, dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya promosi jabatan terhadap karyawan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya.

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 dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut para 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.

Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja, akan diketahui

seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Adapun pengertian promosi jabatan dari para ahli antara lain menurut Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah pemindahan pegawai / karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

PT. Sinarmas Multifinance adalah suatu perusahaan pembiayaan, dimana fokus pembiayaannya pada refinancing/ pinjaman dana tunai dengan jaminan BPKB dengan segmentasi pasar adalah masyarakat kelas menengah ke bawah. **PT Sinar Mas Multifinance** (Simas Finance) juga merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Pada Juni 1996, PT.Sinarmas Multifinance beroperasi sebagai perusahaan pembiayaan otomotif dengan cabang yang tersebar di

Indonesia, dan salah satunya termasuk kota Palembang.

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Sinarmas Multifinance Palembang.”**

Adapun perumusan masalah penelitian ini ;

“Bagaimanakah Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Sinarmas Multifinance Palembang.”

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dilakukan dengan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia secara spesifik ditujukan pada aspek promosi jabatan dan prestasi kerja pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dan keterikatan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, analisis yang digunakan adalah metode regresi sederhana, menghitung koefisien korelasi dan

determinasi. Sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji F, Uji T dengan level of signifikan (0,05 / 5%).

Sedangkan data dari penelitian dikumpulkan melalui data primer yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner, selain itu juga melalui data sekunder sebagai data tambahan yang penulis dapatkan dari berbagai sumber, seperti studi kepustakaan serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti

2. Variabel dan Definisi Operasional

a. Variabel

Variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X).

b. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Promosi Jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Sondang P.Siagian (2006:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau 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 lain. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

3. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Karyawan pada PT.Sinarmas Multifinance Palembang yang layak dipromosikan jabatan yaitu sebanyak 52 orang karyawan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang layak dipromosikan PT. Sinarmas Multifinance Palembang yang berjumlah 52 orang karyawan.

Sampel

Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2009) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang dari populasi itu.

Sudjana (2006:6), mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.

Menurut Arikunto S (2003:125) dalam penelitian bahwa apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Maka jumlah sampel dalam penelitiannya ini adalah 52 orang karyawan atau keseluruhan dari jumlah populasi.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang

5. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang ada kaitannya dengan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada alternatif saja atau kepada satu jawaban saja (Nassir, 2000:250).

Alat mengukur kuesioner menggunakan skala likert. Sedangkan penyusunan skala digunakan metode *Likerts Summated Ratings (LSR)*

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010:348) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini, uji

ketepatan (validitas) dilakukan dengan menggunakan *metode Pearson Product Moment (PPM)*. Dalam pengukuran data penelitian, penulis menggunakan kuesioner yang telah disebarikan kepada seluruh karyawan PT.Sinarmas Multifinance Palembang sebanyak 52 orang karyawan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan *Internal Consistency* dengan teknik belah dua (*split half*). Sugiono (2005) dalam Suharto (2009) yang menyebutkan bahwa Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

6. Teknik Analisis

Teknik analisis data merupakan salah satu proses yang dilakukan untuk melihat Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk membahas pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Sinarmas Multifinance Palembang, adalah :

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti yaitu promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus yang penulis gunakan adalah :

$$y = a + bx$$

Keterangan :

y = Variabel terikat
(Prestasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Variabel bebas
(Promosi Jabatan)

n = Jumlah Responden

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut Riduwan (2003:228) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Nilai koefisien korelasi paling kecil -1 dan yang paling besar 1, dan $r =$ koefisien korelasi, nilai r dapat dinyatakan $-1 < r > 1$ artinya apabila $r = 1$ atau -1 maka ada pengaruh, sedangkan $r = 0$ artinya tidak ada pengaruh.

Hipotesis penelitian yang akan digunakan adalah :

- H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010:348) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak

diukur. Dalam pengukuran data penelitian, penulis menggunakan kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan PT.Sinarmas Multifinance Palembang sebanyak 52 orang karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibuat dapat diikuti sertakan pada analisis berikutnya. Adapun tehnik yang digunakan untuk menguji uji validitas adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus Pearson Product Moment (PPM) atau disebut dengan r_{tabel} , dimana r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,273 ($r_{hitung} > 0,273$) untuk semua item pertanyaan. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data dinyatakan valid dan kuesioner dapat digunakan dalam analisis berikutnya, r_{hitung} dapat dilihat pada Corrected Item – Total Correlation pada hasil output SPSS. Hasil perhitungan promosi jabatan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,273$), ini berarti bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan pada setiap pernyataan yang

diajukan sehingga kuesioner yang digunakan dapat diikuti pada analisis selanjutnya.

Hasil perhitungan promosi jabatan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,273$), ini berarti bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan pada setiap pernyataan yang diajukan sehingga kuesioner yang digunakan dapat diikuti pada analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen tersebut merupakan alat yang akurat dan dapat dipercaya. Dalam melakukan uji reliabilitas dipergunakan perbandingan antara r_{alpha} dengan r_{tabel} . Jika r_{alpha} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{alpha} > 0,273$) maka semua variabel dinyatakan reliabel atau handal, r_{alpha} sendiri bisa dilihat dari nilai alpha pada hasil output spss. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel :

Tabel 1
Uji Reliabilitas Pada Variabel Promosi Jabatan (X)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .593 | 8 |

Tabel 2
Uji Reliabilitas Pada Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903 | 10 |

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa r alpha dari variabel promosi jabatan dan prestasi kerja karyawan adalah positif dan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada

PT.Sinarmas Multifinance Palembang. Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara memasukkan data-data hasil penyebaran kuesioner kedalam program SPSS yang kemudian diperoleh hasil berupa angka yang diartikan secara kualitatif. Berikut ini penulis sajikan tabel-tabel dari hasil analisis data kuesioner mengenai Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang.

Tabel 3
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 39.672 | 3.614 | | 10.978 | .000 |
| PromosiJabatan | .253 | .118 | .291 | 2.151 | .036 |

a. Dependent Variable: PrestasiKerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,253, sedangkan nilai konstanta sebesar 39,672 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 39,672 + 0,253 X$$

Dimana :

X = Promosi Jabatan

Y = Prestasi Kerja Karyawan

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis selanjutnya adalah analisis koefisien korelasi, analisis ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan dengan menghitung nilai koefisien korelasi Product Moment dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Koefisien Korelasi Product Moment
Correlations

| | | Promosi Jabatan | Prestasi Kerja Karyawan |
|-------------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|
| Promosi Jabatan | Pearson Correlation | 1 | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | | .036 |
| | N | 52 | 52 |
| Prestasi Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .871** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | |
| | N | 52 | 52 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel promosi jabatan dengan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,871. Nilai korelasi sebesar 0,871 artinya adalah kuat. Dengan nilai sebesar itu menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel promosi jabatan dengan variabel prestasi kerja

karyawan. Selanjutnya, untuk mengetahui kuatnya hubungan tersebut dihitung koefisien determinasinya.

Koefisien Determinasi (R²)

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan

menggunakan program komputer diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5
Nilai koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .871 ^a | .759 | .752 | 1.735 |

a. Predictors: (Constant), PromosiJabatan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa angka R square sebesar 0,759 (Pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,871 \times 0,871 = 0,759$) menunjukkan bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan adalah kuat. R square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini sebesar 75,9 %. Suatu pengaruh antara kedua variabel dikatakan kuat apabila diperoleh angka R diatas 0,5 (Santoso 2004:90).

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji t, artinya pengujian hipotesis dengan melakukan analisis statistik regresi linier sederhana variabel promosi jabatan mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan.

Penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Ho : Tidak ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan

Ha : Ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Jika- $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Hasilnya :

Dilihat pada tabel diatas bahwa t_{hitung} dari penelitian ini adalah 10,978 sedangkan t_{tabel} kita dapat melihat di tabel t ($df=n-1$; dua sisi/0,025) = 2,008, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi; analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi.

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk

variabel Promosi Jabatan (X) sebesar 0,253 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 39,672. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 39,672 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan promosi jabatan (X) (secara matematika nilai $x=0$), maka prestasi kerja tetap sebesar 39,672.
 - b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel promosi jabatan (X) adalah sebesar 0,253 atau sama dengan 25,3%. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 100% maka mengakibatkan pula pada variabel prestasi kerja karyawan sebesar 25,3% dengan tingkat signifikan sebesar 5%.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 , nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya antara variabel promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja karyawan

(Y) sebesar 75,9%. Sedangkan selebihnya 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Bahwa antara variabel promosi jabatan (X) dengan prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang signifikan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,871.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Sinarmas Multifinance Palembang.
2. Dari hasil koefisien korelasi $R=0,871$, artinya hubungan variabel promosi jabatan sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 87,1% dengan prestasi kerja karyawan.
3. Diperoleh koefisien determinasi ($R^2=0,759$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan. artinya sebesar 75,9% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel promosi jabatan (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 24,1%

dipengaruhi oleh faktor lain seperti Insentif, kedisiplinan, pendidikan, dan sebagainya.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan PT.Sinarماس Multifinance Palembang agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Karyawan harus lebih meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan jabatan dari yang sebelumnya.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin membuat karya ilmiah dengan judul yang sama, sebaiknya menambahkan satu atau dua variabel bebas lainnya lagi kedalam judul agar hasil karyanya lebih sempurna.
4. Penelitian selanjutnya hendaklah memperbanyak referensi terbaru seiring semakin bertambahnya penelitian terkait yang akan datang, agar dapat memperoleh hasil penelitian dan menemukan pemahaman yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Flippo, Edwin B. 2004. *Manajemen Personalia*. edisi ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P, Malayu H. Drs. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean S.Mutiara Dr., M.E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang p. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P, Malayu H. Drs. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Jackson, Schuler, Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rowley, Crish, Jackson, Keith. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- A Noe, Raymond. R. Hollenback, John. Barry, Patrick. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Jackson, Schuler, Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

- Mangera, Edy Lawdy. 2011. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional IV Makassar. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzel. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers. Santoso, Singgih.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaat, Fadly. M. 2009. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Uniersitas Hasanuddin Makassar.