

**HUBUNGAN PRESTASI KERJA DENGAN PROMOSI JABATAN
PADA PT. PRIZZETINDO**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Rubi Yanto
NIM : 43105010128



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**HUBUNGAN PRESTASI KERJA DENGAN PROMOSI JABATAN
PADA PT. PRIZZETINDO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Rubi Yanto
NIM : 43105010128



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

JAKARTA

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rubi Yanto

NIM : 43105010128

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Juli 2009

(Rubi Yanto)

Nim: 43105010128

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rubi Yanto
NIM : 43105010128
Program Studi : Manajemen - S1
Judul Skripsi : Hubungan Prestasi kerja Dengan Promosi Jabatan
Tanggal Lulus Ujian : 30 Juli 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Natalia Santoso, SE, MA)

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K. SE.,MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

Hubungan Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan

(Studi Kasus PT Prizzetindo Meruya Ilir, Intercon Plaza C8 Jakarta Barat)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rubi Yanto

43105010128

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji pada tanggal 30 Juli 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

(Natalia Santoso, SE, MA)

Anggota Dewan Penguji

(Tri Wahyono, SE, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Hesti Prameswari, SE. M.Si)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbilalamin, dengan mengungkapkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatnya yang tak terhingga, akhirnya dengan segala kemampuannya, segenap tenaga dan pikiran penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya, yang merupakan kewajiban yang dibebankan kepada penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Strata Satu(S1) pada Universitas Mercu Buana.

Mulai dari tahap awal penyusunan hingga akhir terselesainya skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dorongan baik dalam bentuk moril maupun spiritual kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati dan pada kesempatan yang baik ini pula penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. H. Probo Sutedjo selaku ketua yayasan Menara Bhakti
2. Dr. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana
3. Drs. Hadri Mulya, M, S1, selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Bpk. Arif bowo Prayogo, SE, MM, selaku ketua urusan manajemen S1, Universitas Mercu Buana.

5. Ibu Natalia Santoso, SE, MA selaku pembimbing skripsi yang telah membantu dan membimbing dari awal penulisan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tuaku bpk. Hadi sucipto suryanto dan Ibu Haryati tercinta, atas kasih sayang yang telah membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan ketabahan, perhatiannya, pengertiannya, motivasinya, dan doanya yang tidak pernah putus kepadaku, juga adikku Nur rini setiowulan yang terus memaksaku untuk cepat lulus.
7. Keluarga besar PT Prizzetindo yang telah bersedia dijadi responden dalam penelitian ini.
8. Teman-temanku, terima kasih atas kerjasama, dukungan dan motivasinya selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, terutama untuk,dedi setyadi, Awaludin azhari, yudi trianggoro, ajib rohanji, lia risna amalia,dan semua teman-teman manajemen 2005, semoga kita bisa ketemu lagi.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu secara langsung amupun tidak langsung dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penyusunan berikutnya. Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua khususnya bagi penulis sendiri.

Jakarta, juli 2009

(Penulis)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5

2.1.1	Pengertian MSDM	5
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2	Prestasi Kerja Karyawan	11
2.2.1	Pengertian Prestasi Kerja	11
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
2.2.3	Tujuan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	15
2.2.4	Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	19
2.2.5	Dasar Penilaian dan Unsur-unsur yang Dinilai	22
2.2.6	Masalah-masalah Dalam Penilaian	26
2.3	Definisi Promosi Jabatan	27
2.3.1	Pengertian Promosi Jabatan	27
2.3.2	Dasar-dasar Menentukan Promosi	28
2.3.3	Tujuan Promosi Jabatan	32
2.4	Kaitan Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	35
3.2	Sejarah Singkat Perusahaan	35
3.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	36
3.3.1	Uraian Tugas PT Prizzetindo	36
3.4	Visi dan Misi	39
3.5	Desain Penelitian	39

3.6	Operasional Variabel	40
3.6.1	Variabel Penelitian Penilaian Prestasi Kerja (X) ...	40
3.6.2	Variabel Penelitian Promosi Jabatan	42
3.7	Metode Pengumpulan Data	44
3.8	Jenis dan Sumber Data	44
3.9	Populasi dan Sampel	45
3.9.1	Populasi	45
3.9.2	Sampel	45
3.10	Metodologi Penelitian	46
3.10.1	Metode Korelasional	47
3.10.2	Uji Hipotesis	49

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Karakteristik Karyawan	50
4.2	Karakteristik Responden Pada PT Prizzetindo	50
4.2.1	Jenis Kelamin	51
4.2.2	Tingkat Usia Responden	51
4.2.3	Tingkat Pendidikan Terakhir	52
4.2.4	Tingkat Lama Kerja	52
4.3	Aanalisis Penilaian Prestasi Kerja Pada PT Prizzetindo	53
4.3.1	Tanggapan Responden Mengnai Kebijakan Tugas Ke Luar Kota	53

4.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas dan Hasil Kerja yang Sesuai Dengan Hasil Kerja yang Sesuai dengan Standart Bagi PT Prizzetindo	54
4.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Kerja yang Sesuai dengan Prosedur Perusahaan ..	54
4.3.4	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Sama dengan Karyawan Lain	55
4.3.5	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Masuk Kerja	55
4.3.6	Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas Kerja yang Baik	56
4.3.7	Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan Dalam Bekerja Menjadi Dasar Dalam Penilaian Prestasi Kerja	56
4.3.8	Tanggapan Responden Mengenai Pribadi Anda yang Mampu Mampengaruhi Karyawan Lain Sangat Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas Anda	57
4.3.9	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Memiliki Kepribadian yang Baik	57
4.3.10	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Anda Dalam Menyelesaikan Tugas	58
4.3.11	Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Memperbaiki Pekerjaan Anda yang Salah Meskipun	

Anda Harus Kerja Lembur	58
4.4 Analisis Promosi Jabatan Pada PT Prizzetindo	60
4.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Peluang Untuk Mendapatkan Imbalan dan Jabatan yang Lebih Besar Terbuka Luas	60
4.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Puas dengan Jabatan yang Dimiliki Sekarang	60
4.4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas Anda Lebih Cepat dari Target yang Telah di Tentukan Perusahaan	61
4.4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Kreativitas dan Inovasinya	61
4.4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan dan Pengalaman yang Anda Miliki Sangat Menunjang Bagi Kelangsungan Kerja Anda	62
4.4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan yang Sama Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan	62
4.4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Ruangan dan Lingkungan Kerja	63
4.4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jabatan dan Imbalan yang Anda Terima dengan Kemampuan Anda	63

4.5	Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	65
4.5.1	Hasil Perhitungan dengan SPSS	66
4.5.2	Perhitungan secara Manual	67
4.6	Analisis Uji Hipotesis	68
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia responden	51
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	52
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	52
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai kebijakan tugas ke luar kota ..	53
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai kualitas dan hasil kerja yang sesuai dengan standart bagi PT Prizzetindo	54
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pelaksanaan kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan	54
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai hubungan kerja sama dengan karyawan lain	55
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu masuk kerja	55
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai bekerja dengan seluruh kemampuan dan ide yang dimiliki	56
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja menjadi dasar dalam penilaian prestasi kerja	56

Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pribadi anda yang mampu mempengaruhi karyawan lain sangat membantu dalam menyelesaikan tugas anda.....	57
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kepribadian yang baik	57
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan	58
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai kesediaan memperbaiki pekerjaan anda yang salah meskipun anda harus kerja lembur ..	58
Tabel 4.16	Rekapitulasi Analisis Prestasi Kerja	59
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai peluang untuk mendapatkan imbalan dan jabatan yang lebih besar terbuka luas	60
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai rasa puas dengan jabatan yang di miliki sekarang	60
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan tugas anda lebih cepat dari target yang telah di tentukan perusahaan	61
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pemberian kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan kretivitas dan inovasinya	61
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai pengetahuan dan pengalaman yang anda miliki sangat menunjang bagi kelangsungan kerja anda.....	62

Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	62
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai kenyamanan ruangan dan lingkungan kerja	63
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai kesesuaian jabatan dan imbalan yang anda terima dengan kemampuan anda	63
Tabel 4.25	Rekapitulasi Kuesioner Promosi Jabatan	64
Tabel 4.26	Uji korelasi antara variable penilaian prestasi kerja dengan variable promosi jabatan	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji hipotesis satu pihak	66
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian

Lampiran 2 Tabel Uji t

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Bagan Organisasi PT Prizzetindo

Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan pada divisi operasional di PT. Prizzetindo yang berlokasi di Jl. Meruya Illir Raya Intercon Plaza C8, Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan yang signifikan dari prestasi kerja dengan promosi jabatan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan diorganisasi lain, dengan ruang lingkup yang lebih luas.

Kata kunci: prestasi kerja, promosi jabatan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dampak globalisasi berakibat pada ketatnya persaingan bisnis, ditambah lagi dengan krisis yang melanda dunia memaksa para pelaku bisnis harus berpikir keras dalam mempertahankan existensi perusahaannya. Untuk menghadapi situasi seperti ini setiap perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya harus berusaha untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus lebih

memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur-unsur manajemen lainnya.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar harapan-harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan dan harapan karyawan dapat terpenuhi melalui, perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja. Untuk mencapai harapan dan tujuan tersebut maka perusahaan harus memberikan penilaian prestasi kerja pada karyawan sebagai sarana perencanaan dan pengendalian terhadap prestasi karyawan dan perbaikan serta motivasi bagi karyawan untuk ¹ bekerja lebih berprestasi dan lebih giat. Hal ini dapat dilihat dari segi positif karyawan bekerja, misalnya datang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (kedisiplinan), menjalankan tugas dengan senang hati agar timbul kepuasan tersendiri.

Selanjutnya kebijakan pimpinan perusahaan atas hasil penilaian prestasi kerja yang baik dari seorang karyawan adalah mempromosikan jabatan yang bersangkutan. Manfaat dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai acuan untuk mengambil keputusan dalam rangka penempatan karyawan, baik berupa promosi, transfer, maupun demosi.

Kebijakan promosi jabatan mempunyai peranan penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi jabatan berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan menimbulkan motivasi yang mendorong karyawan untuk

berprestasi lebih aktif dalam suatu organisasi, agar mendapatkan kesempatan untuk maju, memperoleh status sosial yang lebih baik, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Prestasi Kerja Dengan Promosi Jabatan pada PT. Prizzetindo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka keputusan promosi jabatan bagi karyawan merupakan suatu keputusan yang harus di pertimbangkan secara optimal dan tepat guna. Penilaian harus obyektif dalam memilih seorang karyawan untuk dipromosikan, sedalam mungkin faktor subjektivitas harus dihilangkan sehingga pengembalian keputusan promosi jabatan sesuai dengan persyaratan jabatan yang baru.

Dengan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka rumusan masalah yang hendak penulis sajikan adalah:

Seberapa besar **Hubungan Prestasi Kerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada PT. Prizzetindo**.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mempersempit pembahasan masalah penulisan skripsi ini, maka penulis akan memfokuskan penelitian pada hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan pada divisi operasional di PT. Prizzetindo yang berlokasi di Jl. Meruya Illir Raya Intercon Plaza C8, Jakarta.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadikan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan di PT. Prizzetindo.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna sebagai tolak ukur dalam mengembangkan tingkat kemampuan kerja, sebagai pertimbangan dalam merencanakan perkembangan karir, dan sebagai bahan penelitian pada diri sendiri tentang kelebihan atau kekurangan dalam melakukan pekerjaan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk membantu mendapatkan solusi dengan adanya peningkatan dalam pelaksanaan sistem penilaian prestasi kerja pada periode berikutnya yang ada pada PT. Prizzetindo.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini berguna sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat dan dapat dijadikan literature dalam penelitian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Sebelum membahas tentang pengertian MSDM, perlu diungkap tentang pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen diadopsi dari kata “*Management*”. Adapun kata “*management*” tersebut merupakan pengembangan dari kata asal bahasa latin yaitu “*Manus*” yang berarti tangan, dan kemudian berkembang menjadi “*Maneggiare*” yang berarti menangani. Perkembangan selanjutnya manajemen didefinisikan secara beragam oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa tulisan dan literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain adalah :

Menurut Gary Dessler (2008 : 5) “*Human Resource Management*” adalah sebagai berikut :

Kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”(2004 :2), mengemukakan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan 5 pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (2003 : 117) adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perusahaan tergantung kepada kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan

sebaik-baiknya sesuai dengan kondisi yang ingin dicapai. Dan tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh sumberdaya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumberdaya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Fungsi manajemen sumberdaya manusia dapat dibagi menjadi dua macam fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Mulia Nasution, S.E. (2000: 5 - 10).

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan pengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah kegiatan membandingkan antara segala sesuatu yang telah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Serta melakukan perbaikan-perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

b. Fungsi-fungsi operasional

1) Pengadaan (*procemen*)

Pengadaan yaitu proses penarikan, penyeleksian dan penempatan agar mendapat karyawan yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Adapun fungsi pengadaan ini terdiri dari:

a) Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b) Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

c) Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan. Proses ini diawali dengan pemahaman akan adanya lowongan, tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi dan system kompensasi yang berlaku.

d) Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam spesifikasi pekerjaan.

2) Pengembangan (*development*)

Pengembangan yaitu peningkatan tingkat keterampilan teknis, disiplin, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui hal-hal berikut:

a) Orientasi

Orientasi dapat hanya berupa pengenalan sederhana dengan karyawan lama, atau dapat merupakan proses panjang, yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia (kondisi kerja, upah dan jaminan sosial) prosedur kerja, sejarah, sifat perusahaan dan manfaat-manfaat yang diperoleh karyawan baru. Dengan kata lain tahap

orientasi merupakan pengenalan dan penyesuaian karyawan baru dengan organisasi.

b) Pelatihan

Suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru diterima guna memperkenalkan tugas yang akan dikerjakan serta kewajiban didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

c) Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan.konsep ini biasa di kenal sebagai pengembangan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian jasa secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

4) Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah usaha untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan yaitu usaha untuk meningkatkan kondisi fisik dan loyalitas karyawan.

6) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah merupakan pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain sebagainya.

2.2 Prestasi Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* seperti yang dijelaskan oleh Achmad Ruky (2001:15). Secara teoritis penilaian prestasi kerja atau kinerja digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Pencapaian hasil perusahaan dapat diukur dengan sejauh mana pegawai dapat memaksimalkan dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan demi terealisasinya tujuan organisasi. Berhasil tidaknya sebuah

perusahaan atau organisasi tergantung pada baik buruknya suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai. Sedangkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka para pegawai harus diberi kesempatan agar lebih berprestasi.

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka perlu adanya penempatan agar dalam melaksanakan kerjanya dapat berjalan dengan benar sehingga dapat menguntungkan pegawai itu sendiri dan juga perusahaan yang bersangkutan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Maka dibutuhkan adanya pegawai yang setia, taat, jujur dan penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan UU kepegawaian yang berlaku. Untuk lebih memahami mengenai arti prestasi kerja maka dibawah ini akan dijelaskan pengertian-pengertian dari beberapa ahli:

Menurut .Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) mengartikan bahwa :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Ernest J. Mc Cormick yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:94) menyatakan bahwa :

“*Performance*” diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa :

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi I.Q dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

David C. McClelland (1987) yang dikutip oleh Anwar Prabu (2004:68) berpendapat bahwa “ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan pribadi yang tinggi. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan demi merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

Berdasarkan pendapat tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang

ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.2.3 Tujuan Penilaian Pelaksanaan Prestasi Kerja

Telah dikemukakan diatas bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Prestasi tersebut sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karir, kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Oleh sebab itu informasi secara rutin tentang prestasi kerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan dibidang personalia. Kebijaksanaan tersebut salah satunya adalah promosi jabatan.

Dalam hal ini perlu ditekankan pentingnya prestasi kerja dan di ikuti dengan pemberian saran-saran dari atasan kepada bawahannya. Selain itu bila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai.

Hal ini tentunya akan meguntungkan perusahaan, paling tidak pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan atau kekurangan yang ada, akan dapat dijadikan cambuk bagi kemajuan-kemajuan merek dimasa mendatang.

Adapun manfaat-manfaat dari penilaian prestasi kerja menurut Dr. T. Hani Handoko, M.B.A (2001 : 135) adalah sebagai berikut :

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para manajer dalam mengambil keputusan untuk menentukan tingkat upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada masa lalu dan antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik menunjukkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir tentang jalur tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen lain system informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi yang secara akurat akan menjamin keputusan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang penilaian prestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Sedangkan menurut Drs. Jhon Soeprihanto, M.I.M (2001 : 8) tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keadaan ketrampilan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan kejenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam kerja.
- 6) Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan untuk bekerja.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

2.2.4 Metode-metode penilaian prestasi kerja

Menurut Dr. T. Hani Handoko, M.B.A (2001 : 142) menjelaskan metode penilaian prestasi kerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

a. Metode-metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode-metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah.

Metode metode ini terdiri dari :

1) Metode rating scale

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting dalam pelaksanaan kerja tersebut. Formulir penilaian biasanya diisi oleh atasan langsung dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja.

2) Checklist

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dan tanpa diketahui oleh pegawai. Penilai departemen personalia bisa memberikan bobot pada item-item yang berbeda pada checklist.

3) Metode peristiwa kritis

Suatu metode penilaian yang berdasarkan pada catatan –catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek

dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap karyawan.

4) Metode peninjauan lapangan “*Field review method*”

Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.

b. Metode-metode Evaluasi Kelompok

1) Metode *ranking*

Metode ini membandingkan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan karyawan pada urutan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

2) *Grading atau forced distributions*

Pada metode ini penilai memisah-misahkan para karyawan pada klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3) *Point allocation method*

Dalam metode ini penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan yang lebih baik diberi nilai yang lebih besar dari pada karyawan yang prestasinya lebih jelek.

c. Metode-metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Depan

Metode ini memusatkan pada prestasi kerja karyawan diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah :

1) Penilaian diri (*self-appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

2) Penilaian psikologis (*psychological apprasials*)

Penilaian ini umumnya berupa wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Biasanya penilaian ini dilakukan oleh psikolog terutama digunakan potensi karyawan diwaktu yang akan datang sehingga akurasi penilaian sepenuhnya tergantung pada keterampilan psikologi.

3) Pendekatan *managemen by objek* (MBO)

Inti dari MBO ini adalah setiap karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu

yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

4) Teknik pusat penilaian (*Assessment center method*)

Assessment centers adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang

2.2.5 Dasar Penilaian dan Unsur-unsur Yang Dinilai

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan ditetapkan tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Tolak ukur yang akan digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar. Standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran penilaian.

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2007 : 93) bahwa standar penilaian terdiri dari :

- a. *Tangible* standar adalah sasaran yang ditetapkan alat ukurnya atau standarnya, yaitu:
 - a) Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas: Standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.

- b) Standar dalam bentuk uang: standar penghasilan, serta standar investasi.
- b. *Intangible* standar adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya seperti: perilaku, kesetiaan, partisipasi, dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka akan muncul istilah standardisasi yaitu penggunaan berbagai ukuran, tipe, gaya tertentu dan sebagainya berdasarkan komposisi standar. Sedangkan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan kerja terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaan.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain .

4) Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan menilai karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, vertical maupun horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Penilai menilai sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, member alasan,

mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesetiaan karyawan dalam bertanggung jawab kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya. Sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku, serta hasil kerja bawahannya.

2.2.6 Masalah – masalah Dalam Penilaian

Dalam penilaian prestasi kerja banyak masalah yang sulit untuk dihindari. Karena penilai sering emosional dalam menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2007 : 100) masalah masalah yang umum dihadapi dalam penilaian sebagai berikut :

a. *Halo effect*

Kesalahan yang dilakukan penilai umumnya memberikan nilai baik bagi karyawan yang dikenal atau sahabatnya. Kesalahan dalam penilaian biasanya karena hanya meninjau atau melihat sepintas saja.

b. *Leniency*

Kesalahan karena penilai cenderung memberikan nilai yang cukup tinggi terhadap karyawan yang dinilainya.

c. *Strictness*

Kesalahan karena penilai cenderung memberikan nilai yang cukup rendah terhadap karyawan yang dinilainya.

d. *Central tendency*

Kesalahan karena penilai cenderung memberikan nilai sedang atau tengah-tengah kepada karyawan yang dinilainya.

e. *Personal bias*

Penilaian yang terjadi akibat dari prasangka-prasangka sebelumnya baik yang positif maupun negatif.

2.3 Definisi Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Istilah promosi banyak digunakan dalam berbagai aspek manajemen personalia. Arti penting promosi disamping dalam hal penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat, juga merupakan suatu dorongan bagi atasan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja sebaik mungkin sehingga lebih maju dan lebih baik dari posisi sebelumnya. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut para pakar promosi jabatan diartikan sebagai berikut :

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2007 : 108). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi. Sehingga kewajiban, hak, setatus dan penghasilan semakin besar.

Promosi menurut Drs. Heidjachman Ranupandojo dan Dr. Suad Husnan, M.B.A (2002 : 111). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak liannya.

Promosi menurut Drs. John Soeprihanto, M.I.M (2001 : 83) promosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan kejabatan yang lain yang lebih tinggi.

Jenis-jenis promosi menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2007:113-114) yaitu:

a. Promosi sementara (*temporary promotion*)

Seseorang dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti jabatan dekan.

b. Promosi kering (*Dry promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

c. Promosi tetap (*permanent promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

d. Promosi kecil (*small scale promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang lebih sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

2.3.2 Dasar-dasar Menentukan Promosi

Dasar-dasar promosi menurut Drs. John Soeprihanto, M.I.M (2001:83)

a. Atas dasar jasa atau merit

Umumnya promosi yang didasarkan oleh merit atau jasa dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*).

Merit dapat dilakukan meliputi :

- 1) Hasil kerja (*job performance*).
- 2) Analisa potensi karyawan untuk maju (*analysis of employee potensial for defelopment*)

b. Atas dasar masa kerja (*senioryti*)

Dalam menentukan system senioryti terlebih dahulu harus ditentukan:

Saat dimulainya perhitungan masa kerja.

- 1) Dimulainya perhitungan masa kerja dapat dipengaruhi oleh :

- a) Interupsi pekerjaan terhadap masa kerja seperti tugas belajar.
 - b) Penghentian perhitungan masa kerja seperti dipecat, minta berhenti melampaui masa cuti.
- 2) Menentukan kelompok yang akan diberi perlakuan istimewa. Didalam seniority, biasanya yang memperoleh perlakuan demikian ialah karyawan kunci (*key person*), misalnya: pembuat alat cetakan, yang dapat tugas belajar dan lain-lain.
- 3) Menentukan apakah perhitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

c. Syarat-syarat promosi

Perusahaan harus mempunyai syarat-syarat tertentu jika akan mempromosikan karyawannya. Syarat-syarat promosi jabatan harus diinformasikan kepada semua karyawan agar mereka mengetahui secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2007 :111-113) sebagai berikut:

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatannya

tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

5) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasan.

6) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.3.3 Tujuan Promosi Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu perusahaan disebabkan karena beberapa alasan sehingga tujuan promosi dapat ditetapkan. Di dalam

salah satu bukunya, Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2007:117) mengemukakan alasan-alasan pelaksanaan promosi yaitu :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*).
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lain.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenagannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.4 Kaitan Penilaian Kinerja Dengan Promosi Jabatan

Hubungan penilaian kinerja dengan promosi jabatan menurut Henry Simamora dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2006 : 345)

Keputusan penyusunan karyawan adalah tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja karena para manajer dan penyelia harus mengambil keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Penilaian kinerja masa lalu biasanya merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan karyawan mana yang paling pantas mendapatkan promosi atau perubahan kerja yang didambakan.

Informasi penilaian yang ada di dalam arsip sering digunakan untuk menilai kesiapan karyawan menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini tidak akan menimbulkan banyak kesukaran manakala promosinya didalam kelompok yang sama. Manajer yang jahat diketahui memberikan nilai yang rendah atau rekomendasi yang buruk bagi karyawan cemerlang yang meminta transfer pekerjaan kebidang lain. Atasan seperti ini melakukannya agar mereka tidak sampai kehilangan karyawan yang menonjol. Taktik semacam itu biasanya akan diketahui belakangan. Karyawan menyadari apa yang terjadi dan meninggalkan

perusahaan. Atasan kehilangan karyawan kompeten yang mereka harapkan dapat dipertahankan, dan akhirnya sering mendapat reputasi buruk karena perilaku licik seperti itu. Karyawan-karyawan yang mampu dan ambisius tidak akan bekerja bagi para manajer yang menahan-nahan karyawan yang menonjol.



3.1 Objek penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan dan berdasarkan kepada indikasi masalah maka objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih PT. Prizzetindo yang beralamatkan di Jl. Meruya Illir Raya, Intercon Plaza C8, JAKARTA sebagai

objek penelitian. PT Prizzetindo ini bergerak dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.

3.2 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Prizzetindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi. PT. Prizzetindo didirikan oleh Stefanus Ishac pada tanggal 16 januari 1994 melalui akte pendirian perseroan terbatas nomor 34. Perusahaan ini berokus pada penyediaan teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu PT Prizzetindo menambahkan beberapa produk sebagai layanan tambahan untuk keperluan perorang dan perusahaan kecil maupun besar.layanan yang diberikan PT. Prizzetindo berupa memaksimalkan kinerja untuk server, PC dan jaringan, suport untuk hardware dan software, perawatan aplikasi, helpdesk support, memberikan masukan tentang teknologi baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi menggambarkan pembagian tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian yang 35 terdapat di dalam perusahaan. Pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan unsur yang penting karena setiap bagian akan mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Selain itu, struktur organisasi juga menggambarkan kepada siapa mereka harus memberikan pertanggungjawabannya.

3.3.1 Berikut Uraian Tugas PT. Prizzetindo :

- a. Tugas *general manager*

Mengelola, membina, mengawasi tugas-tugas harian manager-manager dibawahnya agar sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan yang telah ditetapkan dan meninjau kembali kebijaksanaan tersebut secara berkala sesuai dengan perkembangan perusahaan serta mengadakan evaluasi terhadap hasil pelaksanaannya.

Selain itu general manager juga mengadakan dan menandatangani kontrak kerjasama dengan pihak ketiga dalam batas wewenang dan tanggung jawab kepada direksi.

Dalam melaksanakan tugasnya general manager dibantu oleh tiga manager yaitu operation manager, accounting and finance manager dan sales and marketing manager.

Tugas masing-masing manager adalah sebagai berikut :

1) *Operation manager*

Seorang manager operasional berfungsi sebagai pembantu unit manager dalam mengkoordinasi, mengendalikan, mengawasi, seluruh kegiatan operasional agar pelaksanaan layanan jasa dapat berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan. Tugas seorang manager operasional antara lain:

- a) Membina, mengarahkan, mengendalikan, mengkoordinir dan mengawasi semua aktivitas (baik karyawan bagian operasi maupun peralatan penunjangnya) demi lancarnya pengelolaan jasa produksi.

- b) Memeriksa dan menitik beratkan dari seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan dan pelayanan produk.
- c) Memeriksa dan meneliti dokumen-dokumen yang diterbitkan menyangkut masalah keuangan sebelum dipertanggungjawabkan kepada bagian akuntansi atau keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari seorang manajer operasional membawahi langsung bagian *reservation Spv, operation handling Spv, courier handling Spv, customer service Spv.*

2) *Accounting and finance manager*

Seorang manajer keuangan dan administrasi berfungsi sebagai pemantu unit manajer dalam mengelola sumber pendapatan perusahaan. Tugas seorang manajer keuangan dan administrasi antara lain :

- a) Mengkoordinir semua pencatatan, aktivitas pembukuan sesuai dengan seluruh mutasi dan transaksi setiap hari.
- b) Meneliti kebenaran invoice dari pihak ketiga dan membuat persetujuan atas pembayaran setelah diteliti dengan seksama untuk diajukan kepada direksi.
- c) Melaporkan segala masalah yang timbul yang menyangkut masalah keuangan secepat mungkin kepada direksi untuk dicarikan jalan keluarnya.
- d) Mengevaluasi daftar saldo hutang piutang secara rutin sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh direksi.

Dalam tugasnya sehari-hari manajer keuangan membawahi langsung bagian akuntansi, administrasi dan senior staff, Acc & financial senior staff, cashier.

3) Sales dan *marketing manager*

Seorang manager penjualan dan pemasaran berfungsi sebagai coordinator dan pengendalian bagian marketing, sales, pengembangn usaha dan *custamer service*, agar pemasaran produk dapat mencapai target sesuai yang telah ditentukan. Tugas seorang sales dan marketing manager antara lain :

- a) Mencari dan menyusun seluruh fasilitas penunjang produksi.
- b) Memantau dan mengawasi pesaing.
- c) Menyusun laporan kegiatan penjualan secara periodic (perbulan, triwulan dan pertahun) sebagai bahan penyusunan strategi dan taktik di masa mendatang.
- d) Mencari memanfaatkan semua kemungkinan secara optimal guna meningkatkan pendapatan perusahaan dan pengembangan usaha.
- e) Menerima dan menyelesaikan seluruh masalah komplain dan klaim yan terjadi setelah diadakan pembicaraan dan penyelidikan dengan masing-masing bagian.

Dari uraian tugas tersebut diatas maka kita dapat mengetahui tugas masing masing manager mempunyai tanggungjawab yang berbeda-beda.dalam hal ini maka dibuatlah struktur organisasi.

3.4 Visi dan Misi

PT.Prizzetindo dalam melakukan bisnisnya memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai landasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Visi dan misi PT. Prizzetindo adalah :

Visi : *to be leading company among the industry*

Misi : *give the best service and customer satisfaction*

3.5 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan desain dan deskriptif.

1. Desain Deskriptif

Desain deskriptif adalah suatu desain yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan, dan mengetahui fakta tentang teori atau konsep variabel di lokasi penelitian.

2. Desain korelasional

Merupakan penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3. Desain kausal

Merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

3.6 Operasional Variable

Berdasarkan judul skripsi yang telah di kemukakan, maka dalam penelitian ini terdapat dua variable prestasi kerja(X), dan variable promosi jabatan(Y). Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variable dapat dilihat pada table berikut ini :

3.6.1 Variable Penelitian Prestasi Kerja(X)

Penilaian prestasi kerja mencakup seluruh kegiatan perusahaan yang memenyangkut kepada penilaian prestasi kerja, baik lama maupun baru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui prestasi pegawai pada level tertentu.



Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala ukur
----------	--------------	-----------	------------

Prestasi kerja(X)	1. Kesetiaan	➤ Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan.	Ordinal
	2. Prestasi kerja	➤ Peningkatan hasil produksi	
	3. Kejujuran	➤ Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	
	4. Kerjasama	➤ Adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai	
	5. Kedisiplinan	➤ Ketaatan terhadap peraturan	
	6. Kreativitas	➤ Kemampuan memberikan ide, pendapat dan solusi terhadap pekerjaan	
	7. Kecakapan	➤ Kemampuan berkoordinasi dalam pekerjaan	
	8. Kepemimpinan	➤ Kemampuan untuk mempengaruhi karyawan lain (memotivasi)	
	9. Kepribadian	➤ Sikap disiplin terhadap	

		waktu	
	10. Prakarsa	➤ Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	11. Tanggungjawab	➤ Tanggung jawab dalam pekerjaan	

3.6.2 Variable Penelitian Promosi Jabatan(Y)

Istilah promosi jabatan didefinisikan sebagai kenaikan jabatan dimana tanggung jawab, status dan gaji akan lebih besar dari pada sebelumnya. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar dapat memuaskan karyawan di perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala ukur
Promosi jabatan (Y)	1. Pemberian pengakuan 2. Kepuasan dan kebanggaan pribadi 3. Produktivitas kerja 4. Kreativitas dan inovasi 5. Pengetahuan dan pengalaman kerja 6. Pengalihan tugas 7. Kenyamanan kerja 8. Jabatan yang tepat 9. Status karyawan dalam perusahaan	a. Jabatan dan imbalan yang lebih besar a. Status sosial yang semakin tinggi a. Peningkatan semangat kerja dan disiplin a. Kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi a. Pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan meningkat a. kekosongan jabatan ter isi a. Adanya kenyamanan kerja. a. Posisi yang tepat pada orang yang tepat a. Perubahan dari karyawan sementara	Ordinal

		menjadi karyawan tetap	
--	--	------------------------	--



3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut:

1. *Library Research* atau studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dari literature yang secara langsung berhubungan dengan topik permasalahan yang sedang diteliti, baik literature yang bersumber dari referensi PT. Prizzetindo, maupun dari buku-buku yang relevan.

2. *Field Research*, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, dengan melakukan :

Kuesioner.

Cara ini digunakan melalui pembuatan daftar pertanyaan tentang masalah yang akan diteliti, yang kemudian dibagikan kepada responden.

3.8 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang diperlukan untuk melaksanakan dan melengkapi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data Primer, yaitu suatu data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dengan cara:

Kuesioner yaitu: melalui pembuatan daftar pertanyaan tentang masalah yang akan diteliti, yang kemudian disebarakan kepada responden.



3.9 Populasi dan Sampel

3.9.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penilai untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan meneliti sebagian dari populasi penulis mengharapkan hasil yang di peroleh akan menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan ini penulis mengambil jumlah populasi sebanyak 40 karyawan, angka ini berdasarkan jumlah karyawan di bagian operasional pada PT Prizzetindo yang berlokasi di Jl. Meruya illir Raya intercon plaza C8, Jakarta.

3.9.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2004:56) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penulisan skripsi ini penulis memilih salah satu divisi untuk di jadikan sampel penelitian. Area yang di pilih adalah pada divisi operasional di PT Prizzetindo yang berlokasi di Jl Meruya illir Raya intercom plaza C8, Jakarta.

Ukuran sampel yang digunakan penulisan sekripsi ini adalah convenience sampling. Metode *Convenience sampling* atau *aksidental sampling* adalah Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data prosedur untuk mendapatkan unit sample menurut keinginan peneliti. Sugiyono (2004:60).

Jenis sampel tersebut sangat cocok dengan penelitian ini, dimana penulis hanya mengambil salah satu bagian dari struktur organisasi yaitu bagian operasional. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

3.10 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu suatu jenis penelitian dimana penulis mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang penulis peroleh dari penelitian yang bersangkutan. Tujuan penelitian deskriptif analisis adalah membuat gambaran mengenai fakta-fakta atau fenomena-fenomena tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat.

Data sehubungan dengan penilaian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Data mengenai penilaian prestasi kerja diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan (staf) dalam melakukan penelitian.

Kuesioner yang diberikan itu dalam bentuk tertutup yaitu setiap responden diminta memberikan pendapatnya berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuesioner mengenai prestasi kerja dan promosi jabatan (mengenai pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, pengawasan, promosi jabatan, dan pembayaran gaji), apakah ia sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Setiap pendapat akan diberikan nilai berdasarkan skala likert, dimana masing-masing mempunyai bobot yang berbeda, yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS) : mempunyai nilai 5
- b) Setuju (S) : mempunyai nilai 4
- c) Netral (N) : mempunyai nilai 3
- d) Tidak setuju (TS) : mempunyai nilai 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : mempunyai nilai 1

Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, penulis menganalisis dan menginterpretasikan fakta-fakta yang diperoleh dalam penelitian dan menyesuaikannya dengan teori yang mendukung penelitian.

Secara kuantitatif, untuk menghitung tingkat prestasi kerja karyawan, penulis akan mengumpulkan data yang diperoleh melalui kuesioner lalu dianalisis. Hal ini dilakukan dengan metode perhitungan sebagai berikut :

3.10.1 Metode Korelasional

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur kuat atau tidaknya hubungan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan di perusahaan tersebut melalui indikatornya.

Dalam penelitian ini data untuk mengukur variabel X dan Y dinilai dengan menggunakan skala ordinal. Oleh karena itu, analisis yang cocok untuk mengukur variable yang diteliti adalah statistik non-parametrik. Untuk

mencari koefisien korelasi digunakan “Koefisien korelasi Spearman” dengan rumus :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = koefisien korelasi spearman rank

b_1^2 = Selisih/perbedaan peringkat X dan Y

n = Jumlah sampel atau data

Berdasarkan pedoman yang diberikan oleh Sugiyono (2004 : 216), kita dapat mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variable tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2004

3.10.2 Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien korelasi, selanjutnya dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat dengan membandingkan

koefisien korelasi dari masing-masing indikator variabel terhadap kriteria pengujian yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menduga bahwa terdapat hubungan positif antara variabel prestasi kerja dengan promosi jabatan, yang di rumuskan sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis, dalam penelitian ini yaitu :

- $H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak ada hubungan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan atau terdapat hubungan negatif.
- $H_i : \rho > 0$, artinya ada hubungan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan atau terdapat hubungan positif.

b. Menyusun criteria pengujian melalui penentuan nilai t tabel

- Menghitung nilai t hitung dari data kuantitatif yang diperoleh dengan

rumus :
$$t = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}}$$

c. Bandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t pada kriteria pengujian.

d. Mengambil kesimpulan, yaitu :

- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} \rightarrow H_o \text{ diterima dan } H_i \text{ ditolak}$
- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} \rightarrow H_o \text{ ditolak dan } H_i \text{ diterima}$

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Karyawan

Dalam penelitian ini karyawan PT Prizzetindo diikut sertakan dalam menjawab pertanyaan atau kuesioner yang di berikan oleh peneliti, adapun jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan pada bagian operasional, dan jumlah tersebut dianggap dapat mewakili seluruh karyawan dalam membahas mengenai hubungan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan pegawai PT Prizzetindo.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana program penilaian prestasi kerja pegawai PT Prizzetindo, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan oleh peneliti kepada pegawai yang berhubungan dengan penelitian yang di lakukan.

4.2 Karakteristik Responden Pada PT Prizzetindo

Dalam meneliti hubungan pretasi kerja dengan promosi jabatan pada PT Prizzetido penulis membuat dan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden yang merupakan pegawai pada perusahaan tersebut.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner 40 responden yang di teliti, memperlihatkan karakteristik responden yang berbeda-beda adapun karakteristik dari 40 responden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	19	47,5%
Perempuan	21	52,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel di atas, ternyata mayoritas pegawai yang bekerja pada PT Prizzetindo di bagian operasional adalah perempuan yaitu berjumlah 21 responden (52,5%)

4.2.2 Tingkat Usia Responden

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
< 25 tahun	13	32,5%
25 – 30 tahun	19	47,5%
31 – 35 tahun	6	15%
36 – 40 tahun	2	5%
> 40 tahun	0	0%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Pada tabel di atas usia responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu di bawah 25 tahun, di antara 25 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun, dan di atas 40 tahun. dari hasil perhitungan maka dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT Prizzetindo pada bagian operasional berusia diantara 25 – 30 tahun dengan jumlah responden 19 orang (47,5%).

4.2.3 Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMP	3	7,5%
SMA Sederajat	10	25%
Perguruan Tinggi	27	67,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan pegawai PT Prizzetindo pada bagian operasional sebagian besar adalah perguruan tinggi dengan jumlah 27 responden (67.5%)

4.2.4 Tingkat Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
< 5 tahun	21	52,5%
5 – 10 tahun	14	35%

10 – 20 tahun	5	12,5%
> 20 tahun	0	0%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Penulis juga menganalisa lama bekerja karyawan PT prizzetindo dengan responden terbanyak bekerja antara 5 – 10 tahun dengan jumlah responden 21 responden (52,5%)

4.3 Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pada PT Prizzetindo

Penyajian bagaimana tanggapan responden tentang penilaian prestasi kerja pegawai pada PT prizzetindo dapat dilihat berdasarkan uraian di bawah ini :

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Tugas Ke Luar Kota

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai kebijakan tugas ke luar kota.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	7	17.5%
2	Setuju	14	35%
3	Netral	12	30%
4	Tidak setuju	7	17.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.5 ternyata mayoritas responden memilih setuju, dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (35%)

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas dan Hasil Kerja Yang Sesuai Dengan Standart Bagi PT Prizzetindo

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai kualitas dan hasil kerja yang sesuai dengan standart bagi PT Prizzetindo.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	18	45%
2	Setuju	12	30%
3	Netral	10	25%
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (45%)

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Kerja Yang Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai pelaksanaan kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	16	40%
2	Setuju	18	45%

3	Netral	5	12.5%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (45%)

4.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Sama Dengan Karyawan Lain

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai hubungan kerja sama dengan karyawan lain

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	17	42.5%
2	Setuju	14	35%
3	Netral	8	20%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (42,5%)

4.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Masuk Kerja

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu masuk kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	15	37.5%

2	Setuju	22	55%
3	Netral	2	5%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (55%)

4.3.6 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan Seluruh Kemampuan dan Ide Yang Dimiliki

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai bekerja dengan seluruh kemampuan dan ide yang dimiliki.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	13	32.5%
2	Setuju	17	42.5%
3	Netral	9	22.5%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (45%)

4.3.7 Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan Dalam Bekerja Menjadi Dasar Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja menjadi dasar dalam penilaian prestasi kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	15	37.5%
2	Setuju	16	40%
3	Netral	8	20%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (40%)

4.3.8 Tanggapan Responden Mengenai Pribadi Anda Yang Mampu Mempengaruhi Karyawan Lain Sangat Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas Anda

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai pribadi anda yang mampu mempengaruhi karyawan lain sangat membantu dalam menyelesaikan tugas anda

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	14	35%
2	Setuju	17	42.5%
3	Netral	8	20%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (42.5%)

4.3.9 Tanggapan Responden Menegenai Karyawan Yang Memiliki Kepribadian Yang Baik

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki kepribadian yang baik

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	18	45%
2	Setuju	15	37.5%
3	Netral	7	17.5%
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (45%)

4.3.10 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Anda Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	20	50%
2	Setuju	18	45%
3	Netral	2	5%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (50%)

4.3.11 Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Memperbaiki Pekerjaan Anda Yang Salah Meskipun Anda Harus Kerja Lembur

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai kesediaan memperbaiki pekerjaan anda yang salah meskipun anda harus kerja lembur.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	22	55%
2	Setuju	11	27.5
3	Netral	5	12.5%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (55%)

Tabel 4.16

REKAPITULASI ANALISIS PRESTASI KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Anda bersedia untuk di tugaskan keluar kota, meskipun harus meninggalkan keluarga anda.	17.5%	35%	30%	17.5%	0%
2	Dalam menjalankan pekerjaan, kualitas dan hasil kerja yang sesuai dengan standart bagi PT Prizzetindo paling penting.	45%	30%	25%	0%	0%
3	Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja PT Prizzetindo meskipun tanpa pengawasan dari atasan.	40%	45%	12.5%	2.5%	0%
4	Hubungan kerjasama anda dengan karyawan lain sangat membantu anda dalam menyelesaikan tugas anda.	42.5%	35%	20%	2.5%	0%
5	Anda tidak pernah terlambat masuk kerja.	37.5%	55%	5%	2.5%	0%
6	Kreativitas kerja anda baik.	32.5%	42.5 %	22.5%	2.5%	0%
7	Kacakapan anda dalam bekerja menjadi dasar dalam penilaian prestasi kerja pada PT Prizzetindo.	37.5%	40%	20%	2.5%	0%
8	Pribadi anda yang mampu mempengaruhi karyawan lain sangat membantu dalam menyelesaikan tugas anda.	35%	42.5 %	22.5%	2.5%	0%

9	Karyawan pada PT Prizzetindo memiliki Kepribadian yang baik.	45%	37.5 %	17.5%	0%	0%
10	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan baik.	50%	45%	5%	0%	0%
11	Anda siap memperbaiki pekerjaan anda yang salah meskipun saya harus kerja lembur.	55%	27.5 %	12.5%	5%	0%
	RATA-RATA	39,77%				

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

4.4 Analisis Promosi Jabatan Pada PT Prizzetindo

Untuk mengetahui promosi jabatan yang ada pada PT Pizzetindo. Penulis melakukan analisa berdasarkan penyebaran kuesioner. Berikut ini kuesioner berdasarkan distribusi penilaian responden :

4.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Peluang Untuk Mendapatkan Imbalan dan Jabatan Yang Lebih Besar Terbuka Luas

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai peluang untuk mendapatkan imbalan dan jabatan yang lebih besar terbuka luas.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	8	20%
2	Setuju	26	65%
3	Netral	6	15%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (65%)

4.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Puas Dengan Jabatan Yang Di Miliki Sekarang

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai rasa puas dengan jabatan yang di miliki sekarang

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	19	47.5%
2	Setuju	13	32.5%
3	Netral	7	17.5%
4	Tidak setuju	1	2.5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (47.5%)

4.4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas Anda Lebih Cepat Dari Target Yang Telah Di Tentukan Perusahaan

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan tugas anda lebih cepat dari target yang telah di tentukan perusahaan.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	18	45%
2	Setuju	13	32.5%
3	Netral	9	22.5%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (45%)

4.4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kesempatan Bagi Karyawannya Untuk Mengembangkan Kreativitas Dan Inovasinya

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai pemberian kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	19	47.5%
2	Setuju	17	42.5%
3	Netral	4	10%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (47.5%)

4.4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Dan Pengalaman Yang Anda Miliki Sangat Menunjang Bagi Kelangsungan Kerja Anda

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai pengetahuan dan pengalaman yang anda miliki sangat menunjang bagi kelangsungan kerja anda.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	18	45%
2	Setuju	15	37.5%
3	Netral	7	17.5%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (45%)

4.4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Yang Sama Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	21	52.5%
2	Setuju	14	35%
3	Netral	5	12.5%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.22 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (52.5%)

4.4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Ruangan Dan Lingkungan Kerja

Tabel 4.23

Tanggapan responden mengenai kenyamanan ruangan dan lingkungan kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	19	47.5%
2	Setuju	14	35%
3	Netral	7	17.5%
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (47.5%)

4.4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jabatan dan Imbalan Yang Anda Terima dengan Kemampuan Anda

Tabel 4.24

Tanggapan responden mengenai kesesuaian jabatan dan imbalan yang anda terima dengan kemampuan anda.

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	23	57.5%
2	Setuju	10	25%
3	Netral	5	12.5%
4	Tidak setuju	2	5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	jumlah	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.24 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (57.5%)

Tabel 4.25**REKAPITULASI KUESIONER PROMOSI JABATAN**

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Peluang untuk mendapatkan imbalan dan jabatan yang lebih besar terbuka luas di PT Prizzetindo	20%	65%	15%	0%	0%
2	Anda merasa puas dengan jabatan yang telah diberikan oleh PT Prizzetindo pada anda.	47.5%	32.5 %	17.5%	2.5%	0%
3	Anda mampu menyelesaikan tugas anda lebih cepat dari target yang telah ditentukan perusahaan.	45%	32.5 %	22.5%	0%	0%
4	PT Prizzetindo memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya.	47%	42.5 %	10%	0%	0%
5	Pengetahuan dan pengalaman yang anda miliki sangat menunjang bagi kelangsungan kerja anda..	45%	37.5 %	17.5%	0%	0%
6	Setiap karyawan pada PT prizzetindo mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	52.5%	35%	12.5%	0%	0%
7	Ruangan dan lingkungan kerja anda, membuat anda lebih nyaman dalam bekerja.	47.5%	35%	17.5%	0%	0%
8	Jabatan dan imbalan yang anda terima sudah sesuai dengan kemampuan anda.	57.5%	25%	12.5%	5%	0%
	RATA-RATA	45,25%				

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

4.5 Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Promosi Jabatan

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting bagi para pegawai. Sebab dengan adanya hasil penilaian prestasi kerja yang baik, pegawai tersebut mungkin layak dipromosikan. Untuk mengetahui pendapat para

pegawai tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai pada PT Prizzetindo, telah disebarakan 40 kuesioner kepada pegawai.

Dalam penelitian ini akan di analisis hubungan dari prestasi kerja dengan promosi jabatan. Dengan adanya pengujian ini, maka tujuan akhir dari penuisan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT Prizzetindo. Adapun analisis yang digunakan adalah korelasional.

Analisa korelasi bertujuan untuk dapat membuktikan ada tidaknya hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan yang di laksanakan pada PT Prizzetindo.

Adapun hasil dari perhitungan yang diperoleh dari data kuesioner yang ada adalah sebagai berikut :



4.5.1 Hasil Perhitungan dengan Menggunakan SPSS

Tabel 4.26

**Uji korelasi antara variable prestasi kerja dengan variable
promosi jabatan**

Correlations			penilaian prestasi kerja	promosi jabatan
Spearman's rho	penilaian prestasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.571**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	promosi jabatan	Correlation Coefficient	.571**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan bahwa antara data X (variabel prestasi kerja) dengan variable Y (variabel promosi jabatan) mempunyai nilai ρ atau nilai korelasi sebesar 0,544. Nilai ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan sedang. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang (cukup kuat) dan signifikan antara variabel prestasi kerja dengan promosi jabatan serta terdapat hubungan yang positif dan sedang (cukup kuat) dari kedua variabel diatas. Artinya bila semakin baik prestasi kerja maka promosi jabatan semakin meningkat.

4.5.2 Perhitungan Secara Manual

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{(6) \cdot (4607,25)}{40(40^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{27643,5}{40(1599)}$$

$$\rho = 1 - \frac{27643,5}{63960}$$

$$\rho = 1 - 0,432335$$

$$\rho = 0,5676$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa terdapat korelasi sebesar sebesar 0,5676 antara prestasi kerja dengan promosi jabatan. Berdasarkan pedoman yang diberikan oleh sugiyono (2004 : 216) kita dapat mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variable tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

Pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2004

Berdasarkan tabel koefisien korelasi, yang ditemukan sebesar 0,5676 termasuk kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi prestasi kerja (X) mempengaruhi naik turunnya promosi jabatan (Y) perlu dilakukan perhitungan koefisien korelasi determinasi menurut Sugiyono dalam bukunya *Metode Penilaian Bisnis* (2004 : 2007) sebagai berikut :

$$Kd = \rho^2 \times 100\%$$

$$\text{Dimana } \rho = 0,5676$$

$$= 0,5676^2 \times 100\%$$

$$= 0,3221 \times 100\%$$

$$= 32,31\%$$

Dengan demikian nilai Kd adalah sebesar 32,31% artinya bahwa kontribusi prestasi kerja (X) pada naik turunnya promosi jabatan (Y) adalah sebesar 32,31%.

4.6 Analisis Uji Hipotesis

Kemudian untuk menguji koefisien korelasi agar dapat diketahui hubungan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan dapat dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} \rightarrow H_0$ diterima dan H_1 ditolak

- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_1 diterima

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$t = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}}$$

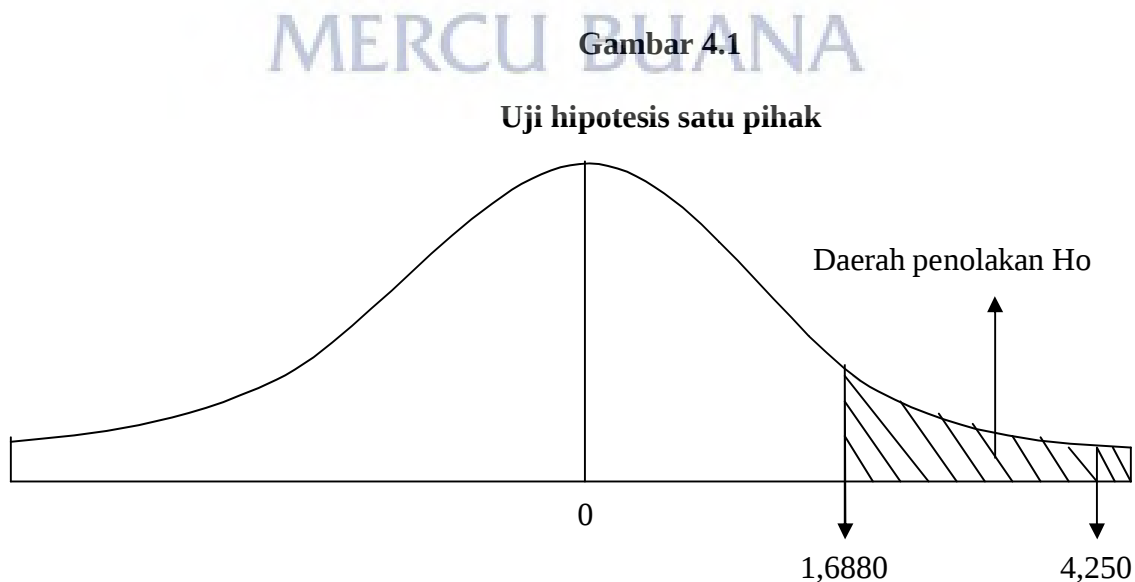
$$t = \frac{0,5676\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,5676^2}}$$

$$t = \frac{0,5676\sqrt{38}}{\sqrt{0,6778}}$$

$$t = \frac{3,4989}{0,8232}$$

$$t = 4,250$$

Kemudian nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel untuk tingkat kesalahan 5% uji satu pihak dan $dk = n - 2$ maka di peroleh t tabel 1,6880, hal ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar di atas, maka dinyatakan bahwa t hitung teletak pada daerah penolakan H_0 atau untuk lebih jelasnya dapat dinyatakan dalam bentuk $t_{hitung} (4,250) > t_{tabel} (1,6880)$ karena jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_1 di terima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan. Artinya bila semakin baik penilaian prestasi kerja maka promosi jabatan semakin meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN ASARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan melakukan pembahasan pada BAB sebelumnya mengenai hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT Prizzetindo, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari jawaban kuesioner yang telah diajukan, rata-rata responden menjawab sangat setuju untuk pertanyaan variable prestasi kerja yaitu sebesar 39,77% dan untuk pertanyaan promosi jabatan sebesar 45,25% hal ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pada PT prizzetindo sudah berjalan dengan baik.
2. Dari hasil analisis korelasi antara variable X(prestasi kerja) dan variable Y(promosi jabatan) menunjukkan nilai ρ sebesar 0.5676, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara prestasi kerja dengan promosi jabatan.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 0,4250 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6880 maka terdapat hubungan positif dan signifikan antara variable prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT Prizzetindo karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0 di tolak dan H_1 diterima)

5.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT Prizzetindo maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran bagi perusahaan, sebagai berikut :

Bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan Penilaian Prestasi kerja sebaik dan seobjektif mungkin, karena pada dasarnya setiap pegawai ingin prestasinya diperhatikan dan dihargai, terutama mengenai tanggungjawab, kedisiplinan dan prakarsanya dalam pekerjaan, dan itu merupakan langkah awal untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan penilaian tersebut dapat di jadikan sebagai acuan untuk memilih karyawan yang tepat untuk di promosikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2008) *Human Resource Management*, cetakan kedua, Jakarta : PT Indeks.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelimabelas, Yogyakarta : BPFE.
- Panggabean, S. Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Soeprihanto, John, 2001. *Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan*, cetakan kelima, Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- B. flippo, Edwin 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Jakarta : Erlangga
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke Sembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heijrahman & Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, cetakan kesepuluh, Yogyakarta : BPFE.
- Simamora, Henry 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Yogyakarta : YKPN.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta : Djambatan.
- Ruky, Achmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Name : Rubi yanto

Tempat/Tgl lahir : 29 juni 1984

Alamat : Jl H Juhri.gang mutiara No 35 Meruya Selatan
JAKARTA BARAT

Agama : Islam

Jenis kelamin : Pria

Status : Single

Kebangsaan : Indonesia

Tinggi / Berat : 170cm/60kg

PENDIDIKAN FORMAL

No	KETERANGAN	TAHUN
1	SD N MONGGOT III	1991 sd 1996
2	SMP N II GEYER	1996 sd 1999
3	SMK PANCASILA PURWODADI	1999 sd 2002
4	UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA	2005 sd 2009

PENDIDIKAN INFORMAL

No	KETERANGAN	WAKTU
2	KURSUS KOMPUTER DI AICE	2 BULAN

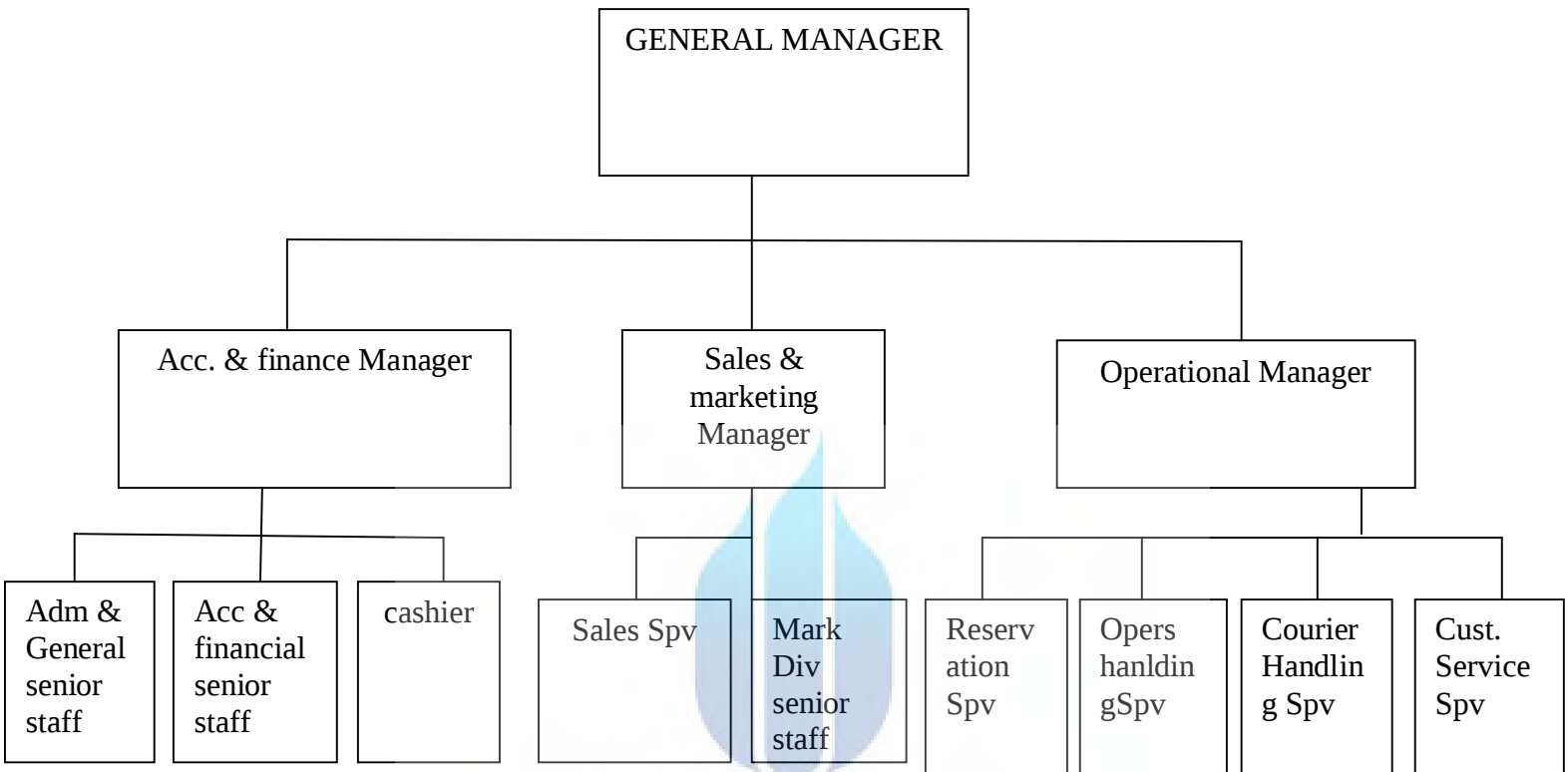
Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Jakarta,24 Juli 2009

Tertanda

(Rubi yanto)

STUKTUR ORGANISASI PT. PRIZZETINDO



Sumber : PT. Pizzetindo tahun 2009

KUESIONER PENELITIAN

Demi kelancaran penelitian ini, maka penulis mengharapkan kesediaan Bapak, Ibu, dan saudara sekalian agar bisa meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis sediakan, adapun manfaat dari kuesioner ini untuk mengetahui seberapa besar **“Hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan”**

Petunjuk pengisian :

Data yang akan diisi sesuai dengan keinginan dan sesuai identitas anda, di berikan tanda (X) pada jawaban yang sesuai. Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini hendaklah di baca terlebih dahulu, dipikirkan dengan matang atas segala jawabannya karena mempunyai nilai dan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk memperbaiki kinerja yang ada dan menjadi lebih baik bagi perusahaan tersebut, kemudian dijawab pada pilihan jawaban yang telah di sediakan sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini.

Kuesioner penelitian.

A. Data responden

1. Jenis kelamin

a. Laki-laki

b. Perempuan

a. SMP

b. SMA/Sederajat

c. Perguruan tinggi

4. Lama kerja

2. Usia anda saat ini

a. Di bawah 25th

b. 25 – 30

c. 31 – 35

d. 36 – 40

e. > 40

a. Kurang dari 5th

b. 5 – 10th

c. 10 – 20th

d. > 20th

3. Pendidikan terakhir

Kuesioner prestasi kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Anda bersedia untuk di tugaskan keluar kota, meskipun harus meninggalkan keluarga anda.					
2	Dalam menjalankan pekerjaan, kualitas dan hasil kerja yang sesuai dengan standart bagi PT Prizzetindo paling penting.					
3	Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja PT Prizzetindo meskipun tanpa pengawasan dari atasan.					
4	Hubungan kerjasama anda dengan karyawan lain sangat membantu anda dalam menyelesaikan tugas anda.					
5	Anda tidak pernah terlambat masuk kerja.					
6	Anda bekerja dengan seluruh kemampuan dan ide anda.					
7	Kacakapan anda dalam bekerja menjadi dasar dalam penilaian prestasi kerja pada PT Prizzetindo.					
8	Pribadi anda yang mampu mempengaruhi karyawan lain sangat membantu dalam menyelesaikan tugas anda.					
9	Karyawan pada PT Prizzetindo memiliki Kepribadian yang baik.					
10	Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan baik.					
11	Anda siap memperbaiki pekerjaan anda yang salah meskipun saya harus kerja lembur.					

Kuesioner promosi jabatan

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Peluang untuk mendapatkan imbalan dan jabatan yang lebih besar terbuka luas di PT Prizzetindo					
2	Anda merasa puas dengan jabatan yang telah diberikan oleh PT Prizzetindo pada anda.					
3	Anda mampu menyelesaikan tugas anda lebih cepat dari target yang telah ditentukan perusahaan.					
4	PT Prizzetindo memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya.					
5	Pengetahuan dan pengalaman yang anda miliki sangat menunjang bagi kelangsungan kerja anda..					
6	Setiap karyawan pada PT prizzetindo mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					
7	Ruangan dan lingkungan kerja anda, membuat anda lebih nyaman dalam bekerja.					
8	Jabatan dan imbalan yang anda terima sudah sesuai dengan kemampuan anda.					

REKAPITULASI KUESIONER PRESTASI KERJA (X)

No	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	k	JUMLAH
1	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	46
2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	49
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	28
4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	33
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	44
6	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	47
7	2	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	46
8	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	49
9	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	49
10	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	50
11	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	41
12	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	45
13	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	47
14	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	45
15	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	45
16	2	5	5	5	4	2	4	3	5	4	4	43
17	2	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	44
18	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	47
19	3	3	5	5	4	5	3	3	5	4	2	42
20	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	47
21	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	50
22	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	47
23	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	51
24	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	46
25	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	46
26	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	35
27	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	49
28	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	49
29	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	51
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53
31	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	49
32	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	50
34	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	45
35	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	38
36	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	48
37	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	45
38	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	47
39	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	49
40	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	44
Total	141	168	169	167	171	162	165	164	171	178	173	1829

REKAPITULASI KUESIONER PROMOSI JABATAN (Y)

No	A	B	C	D	E	F	G	H	JUMLAH
1	5	4	5	5	4	5	5	4	37
2	4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	3	4	4	3	4	4	4	3	29
4	3	4	3	3	4	3	4	5	29
5	4	5	4	5	4	5	4	5	36
6	4	3	4	5	5	3	5	5	34
7	5	5	4	3	3	4	3	5	32
8	4	5	5	4	5	4	5	4	36
9	3	3	3	5	4	5	5	4	32
10	4	5	5	5	4	5	5	5	38
11	5	4	3	4	4	5	4	5	34
12	4	3	3	5	5	5	4	5	34
13	4	5	4	5	4	5	4	3	34
14	5	4	5	4	4	5	3	5	35
15	4	4	3	5	4	5	4	4	33
16	4	3	4	5	5	5	3	3	32
17	4	4	3	5	5	4	3	5	33
18	3	2	4	4	4	4	5	4	30
19	4	4	3	5	5	3	5	5	34
20	4	5	4	3	4	5	5	3	33
21	4	5	5	4	3	5	5	2	33
22	4	4	5	4	3	4	5	4	33
23	4	5	5	5	5	5	4	5	38
24	5	4	4	5	4	4	4	4	34
25	3	4	5	4	5	4	5	4	34
26	3	3	4	4	3	4	4	4	29
27	5	4	5	4	5	4	5	4	36
28	4	5	5	4	3	5	5	5	36
29	4	5	5	4	3	5	5	5	36
30	5	5	4	5	5	4	5	5	38
31	4	5	5	5	5	4	5	5	38
32	4	4	5	5	4	5	3	5	35
33	4	5	5	4	5	4	5	2	34
34	4	5	5	4	3	5	4	5	35
35	4	3	5	4	5	3	5	3	32
36	5	3	3	5	5	5	3	5	34
37	4	5	4	4	5	5	4	5	36
38	4	5	5	4	5	5	4	5	37
39	4	5	5	4	5	4	3	5	35
40	4	5	3	5	5	3	5	5	35
Total	162	170	169	175	171	176	172	174	1369

SPERMEN RANK

RESPONDEN	X	Y	RX	RY	b_1	b_1^2
1	4.18	4.63	17.5	35.5	-18	324
2	4.45	4.5	30.5	31	-0.5	0.25
3	2.55	3.63	1	2	-1	1
4	3	3.63	2	2	0	0
5	4	4.5	9	31	-22	484
6	4.27	4.25	22.5	18	4.5	20.25
7	4.18	4	17.5	6.5	11	121
8	4.45	4.5	30.5	31	-0.5	0.25
9	4.45	4	30.5	6.5	24	576
10	4.55	4.75	36	37	-1	1
11	3.73	4.25	5	18	-13	169
12	4.09	4.25	13	18	-5	25
13	4.27	4.25	22.5	18	4.5	20.25
14	4.09	4.38	13	25	-12	144
15	4.09	4.13	13	11	2	4
16	3.91	4	7	6.5	0.5	0.25
17	4	4.13	9	11	-2	4
18	4.27	3.75	22.5	4	18.5	342.25
19	3.82	4.25	6	18	-12	144
20	4.27	4.13	23	11	12	144
21	4.55	4.13	30.5	11	19.5	380.25
22	4.27	4.13	22.5	11	11.5	132.25
23	4.64	4.75	38.5	39	-0.5	0.25
24	4.18	4.25	17.5	18	-0.5	0.25
25	4.18	4.25	17.5	18	-0.5	0.25
26	3.18	3.63	3	2	1	1
27	4.45	4.5	30.5	31	-0.5	0.25
28	4.45	4.5	30.5	31	-0.5	0.25
29	4.64	4.5	38.5	31	7.5	56.25
30	4.82	4.75	40	39	1	1
31	4.45	4.75	30.5	39	-8.5	72.25
32	4.55	4.38	36	25	11	121
33	4.55	4.25	36	18	18	324
34	4.09	4.38	13	25	-12	144
35	3.45	4	4	6.5	-2.5	6.25
36	4.36	4.25	26	18	8	64
37	4.09	4.5	13	31	-18	324
38	4.27	4.63	22.5	35.5	-13	169
39	4.45	4.38	30.5	25	5.5	30.25
40	4	4.38	9	25	-16	256
JUMLAH					0.5	4607.25

Correlations

			penilaian prestasi kerja	promosi jabatan
Spearman's rho	penilaian prestasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.571**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	promosi jabatan	Correlation Coefficient	.571**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

