

## PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PDAM TIRTAULI PEMATANGSIANTAR

Hadi Panjaitan<sup>1</sup>; Jopinus Saragih<sup>2</sup>

Universitas Efarina<sup>1,2</sup>

Email : hadipanjaitan@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan, promosi jabatan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar Adapun masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan ini adalah adanya sistem promosi jabatan berdasarkan hubungan kekeluargaan atau hubungan dekat, sehingga dapat di numuskan ke dalam submasalah yaitu apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif Adapun sumber data penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar Dengan jumlah sampel 84 responden. Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi Lalu, teknik pengolahan data yaitu uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data, yaitu regresi sederhana dan uji hipotesis Hasil penelitian. Dari hasil uji t didapat nilai  $15,618 > \text{tube } 1663$  dengan probabilitas  $0,000$  Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari  $0,05$ , maka variabel penilaian prestasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar Saran dari peneliti ialah agar kirannya pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi penilaian prestasi kerja dan dan menginformasikan maksud dan tujuannya kepada karyawan, Implikasi dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penilaian 360 derajat yaitu penialaian secara umpan balik akan lebih mempermudah atasan untuk mempromosikan karyawan dan lebih mudah mengetahui kemampuan-kemampuan setiap karyawannya.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja; Promosi Jabatan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of evaluating employee performance, promotion at PDAM Tirtauli Pematangsiantar. The problem that often occurs in this company is the existence of a promotion system based on family relationships or close relationships, so that it can be formulated into sub-problems, namely whether performance appraisal Employees have a significant positive effect on promotion. This type of research is classified as quantitative with an associative research approach. The data source for this research is all employees of PDAM Tirtauli Pematangsiantar with a total sample of 84 respondents. Furthermore, the data collection methods used were questionnaires and observation. Then, data processing techniques were validity and reliability tests, and data analysis techniques, namely simple regression and hypothesis testing. From the results of the t test, it is obtained that the value is  $15.618 > \text{tube } 1663$  with a probability of  $0.000$ . Because the probability value is much smaller than  $0.05$ , the work performance evaluation variable partially has a positive significant effect on promotion at PDAM Tirtauli Pematangsiantar. improve performance appraisal and inform employees of their aims*

*and objectives. The implication of this research is that using the 360 degree appraisal method, namely feedback evaluation, will make it easier for superiors to promote employees and more easily find out the abilities of each employee.*

*Keywords : Job Performance Assessment; Job Promotion*

## PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan kepadanya, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta balas jasa Karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pihak pimpinan perusahaan harus memberikan sebuah motivasi, salah satunya adalah target promosi jabatan

Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang di miliknya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal itu tidaklah mudah perlu pemahaman tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang di miliki organisasi Strategi pengembangan SDM memiliki banyak cara salah satunya yaitu target promosi, promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan, pihak pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan dengan adanya target promosi pasti karyawan merasa di hargai, merasa di perhatikan di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi sehingga dapat menambah tingkat loyalitas (kesetiaan) terhadap perusahaan Agar dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya di berikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, cara menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja, salah satu imbalan balas jasa yang bisa di berikan perusahaan berupa promosi jabatan

Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan di laksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku Karyawan merupakan asset utama bagi PDAM Tirtauli

Pematangsiantar mereka mempunyai pikiran, dan pendidikan, yang terbawa ke dalam per-usahaan selain itu dia juga memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, karyawan sangat berperang penting dalam perusahaan di mulai dengan merekrut bakat terbaik di bidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan komprehensif, yang berkelanjutan sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing, PDAM Tirtauli Pematangsiantar pun juga telah mengembangkan sistem sumberdaya manusia dengan memberikan imbal jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan di rumuskan oleh peneliti adalah apakah penilaian prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah *Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement.* Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

### **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah proses perpindahan suatu jabatan ke jabatan yang lain dengan bertambahnya tanggung jawab dan kenaikan status yang lebih tinggi di tempat kerja. Hal ini umumnya diikuti dengan meningkatnya hak dan penghasilan seseorang yang mendapatkan promosi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Adapun lokasi penelitian ini adalah PDAM Tirtauli

Pematangsiantar di Jalan Porsea No 2 Kelurahan Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar. Jenis penelitian Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengantujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari 84 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki laki yaitu 53 orang atau (63,09%) dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau (36,90%) Responden pria lebih banyak dari wanita Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan yang bekerja pada kantor PDAM Kab Gowa Hal ini dikarenakan laki-laki cenderung lebih senang berinteraksi dengan orang lain dan lebih aktif dalam mencari tantangan dalam pekerjaannya

Bahwa penelitian ini pegawai yang paling banyak atau dominan yaitu dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 27,38%, kemudian yang paling sedikit karyawan yang bekerja 31 tahun sebanyak 4 orang atau 4 76%, kemudian yang telah bekerja selama 1-5 tahun schanyak 12 orang atau 14,28% dan karyawan yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 17,85%, karyawan yang bekerja selama 16-20 tahun hanya 6 orang atau 7,14%, kemudian karyawan yang bekerja selama 21-25 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 15.47%, karyawan yang bekerja selama 26-30 tahun sebanyak 11 orang atau 13.90% Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di kantor PDAM Kota Pematangsiantar diduga memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup tinggi karena mampu bertahan selama lebih dari enam belas tahun bekerja sehingga membuktikan bahawa mereka memiliki keterkaitan emosional terhadap pekerjaan, perusahaan, maupun pada karyawan lainnya, hal ini juga membuktikan bahwa kesetiaan karyawan pada perusahaan cukup tinggi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar

Adapun masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan ini adalah adanya sistem promosi jabatan berdasarkan hubungan kekeluargaan atau hubungan dekat, sehingga dapat di numuskan ke dalam submasalah yaitu apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif Adapun sumber data penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar Dengan jumlah sampel 84 responden. Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi Lalu, teknik pengolahan data yaitu uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data, yaitu regresi sederhana dan uji hipotesis Hasil penelitian. Dari hasil uji  $t$  didapat nilai 15,618  $>$  tube 1663 dengan probabilitas 0 000 Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka variabel penilaian prestasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar Saran dari peneliti ialah agar kirannya pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi penilaian prestasi kerja dan dan menginformasikan maksud dan tujuannya kepada karyawan, Implikasi dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penilaian 360 derajat yaitu penilaian secara umpan balik akan lebih mempermudah atasan untuk mempromosikan karyawan dan lebih mudah mengetahui kemampuan-kemampuan setiap karyawannya.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Perusahaan, cet ke Sepuluh PT Remaja Rosda Karya Bandung 2011.
- Mamia Bubono Agung Nugroho, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan Untuk SPSS, Andi offset Yogyakarta, 2005.
- Dep Agama Ri Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Duta ilmu Surabaya, 2002
- Edy Sutrisno Manajemen Sumber Daya Manusia, Cer II Kencana Prenada Media Group Jakarta, 2010.
- Farda dwi Cressida dkk. pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosijabatan jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Hasibuan Malayu SP Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas, PT BumiAksara Jakarta, 2012.
- H Abbas Padil, Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan pertama, Alauddin University Press Makasar, 2014.
- I komang Ardana dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Graha Ilmu Yogyakarta 2012.
- Ike Kusdyah Rachmawaty, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Andi Ofset Yogyakarta, 2008.
- Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2013.
- Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama, Prena Media Group Jakarta, 2014.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.