

Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia

Oleh:

Ernyta Silalahi

S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi

Abstraksi

Tujuan Penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1) Gambaran prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar, 2) Pengaruh prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar, berjumlah 31. Variabel bebas pada penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai, dan variabel terikat adalah promosi jabatan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t.

Hasil pengujian regresi adaah $\hat{Y} = 24,361 + 0,557 X$ artinya prestasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. 3) Nilai koefisien korelasi (r) = 0,659, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara prestasi kerja dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Tinggi rendahnya promosi jabatan dapat dijelaskan oleh prestasi kerja pegawai sebesar 43,4%) Hipotesis H_a diterima, artinya prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Kata Kunci: Prestasi Kerja Pegawai dan Promosi Jabatan.

Abstraction

This research was held by using qualitative descriptive analyze method and quantitative descriptive analyzing. The population that used this research employee of Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar were 31 peoples. Independen variable in this research is employee work performance and dependent variable is office promotion. In collection the data by using questioner, interviewing, and documenting. The technique of analyzing is by using simple linear regression, correlation coefficient of determination and t-test.

The results of this research Regression test results are $\hat{Y} = 24,361 + 0,557 X$ there was positive effect between of employee work performance to the promotion office. 3) Correlation test results relieved value of (r) = 0,659 that mean there is a strong and positive relationship between employee work performance to the promotion office in Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. High to low office promotion can described by organizational communication of 43,4%. 4) T-test H_a accapted, that mean the employee work performance positive effect and significant to the office promotion in Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

Key Word: Employee Work Performance and Promotion Office.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Tugas Kantor Perwakilan Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang Bank Sentral, memiliki fungsi yang sangat strategis yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam tujuannya adalah sumber daya manusia memiliki potensi dan kemampuan serta jiwa kepemimpinan untuk bertindak ke arah tujuan organisasi. Untuk itu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar melakukan kegiatan *knowledge sharing*, dinas keluar kota, dan pencapaian IKI (Indikator Kinerja Individu) sebagai dasar untuk memberikan pegawai kesempatan mendapatkan promosi jabatan. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian prestasi kerja

pegawai yang bertujuan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil keputusan pelaksanaan promosi jabatan terhadap pegawai.

Adapun fenomena promosi jabatan pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimalnya optimalnya upaya promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Untuk melakukan promosi jabatan, terlebih dahulu dilakukan penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dapat dilihat dari IKI (Indikator Kinerja Individu) yaitu, indikator kerja pegawai yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai melalui pencapaian target-

target berdasarkan tugas pokok dan tugas utama serta tugas pokok lainnya.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran penilaian prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran penilaian prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek/lokasi penelitian adalah Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar yang terletak di jalan H. Adam Malik No.1 Telp. 0622-26999 Fax: 0622-21555 Pematangsiantar Kecamatan: Siantar Barat Kelurahan: Simarito. desain penelitian yang digunakan dalam desain penelitian adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*), penelitian lapangan (*Field Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar yang berjumlah 31 orang (N=31). Oleh karena subjek yang ada kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi dimana semua objek yang ada diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data Kualitatif ,data Kuantitatif, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut: kuesioner,wawancara,dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kualitatif, data kuantitatif, Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2003:6), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mondy (2008:4), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Panggabean (2002:15), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:

- a. Pengadaan Tenaga Kerja
Pengadaan tenaga kerja juga dikenal sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas:

- 1) Analisis Pekerjaan.
- 2) Perencanaan Tenaga Kerja
- 3) Penarikan Tenaga Kerja
- 4) Seleksi
- b. Pengembangan Karyawan
Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui:
 - 1) Orientasi
 - 2) Pelatihan
 - 3) Pendidikan
- c. Perencanaan dan Pengembangan Karier
- d. Penilaian Prestasi Kerja
- e. Kompensasi
- f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- g. Pemutusan Hubungan Kerja

2. Prestasi Kerja

Menurut Bank Indonesia melalui SE. No. 15/4/ INTERN tgl. 26 Februari 2013 menyebutkan prestasi kerja adalah tingkat pencapaian IKI (Indikator Kinerja Individu). Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:69), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sunyoto (2012:19), kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang kelemahan prosedur staff dan departemen personalia.
- f. Penyimpangan- penyimpangan proses staffing
Prestasi kerja yang baik atau yang jelek mungkin mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staff dan departemen personalia.
- g. Ketidakharmonisan Informasional
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi lain.

- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan
Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalah-kesalahan tersebut.
- i. Penempatan kerja yang adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Menurut Mangkunegara (2000:67), yang menjadi unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kerjasama
Kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- b. Tanggung Jawab
Hal ini merupakan kesanggupan seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
- c. Kepemimpinan
Kemampuan yang diikuti oleh seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- d. Kedisiplinan
Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

3. Promosi Jabatan

Menurut Dessler (2007:12), promosi dan pemindahan keryawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karir seseorang. Promosi dulunya mengacu kepada kemajuan keposisi dan tanggung jawab yang meningkat. Adapaun beberapa manfaat dan tujuan promosi jabatan menurut Rivai (2004:212), antara lain:

- a. Untuk meberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- c. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- e. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

- f. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan ini tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- g. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.
- h. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

Menurut Wahyudi (2002:174), yang membagi promosi kedalam bentuk-bentuk promosi jabatan sebagai berikut:

- a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan.
- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Suatu bentuk promosi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama dan bersifat definitif.
- c. Promosi Kecil (*Small Promotion*)
Suatu promosi yang dilaksanakan dalam bentuk up-grading untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)
Suatu bentuk promosi yang dilakukan dengan disertai peningkatan dalam wewenang, hak dan tanggung jawab, tetapi pendapatnnya tidak mengalami perubahan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai penilaian prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomenal dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas diperoleh interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1.00-1.80	Sangat Rendah
1.81-2.60	Rendah
2.61-3.40	Cukup Tinggi
3.41-4.20	Tinggi
4.21-5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data

1) Prestasi Kerja Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Prestasi kerja merupakan salah satu dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja pegawai adalah proses untuk mengetahui seberapa cakap pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya dalam perusahaan. Dari penilaian prestasi kerja inilah dapat diketahui pantas tidaknya pegawai untuk mendapatkan promosi atau masih dapat dipertahankan Berdasarkan penelitian pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar, indikator penilaian prestasi kerja telah dilakukan secara menyeluruh sehingga menjadikan prestasi kerja pegawai sebagai salah satu syarat utama dalam promosi jabatan.

Untuk indikator IKI (Indikator Kinerja Individu) pada pertanyaan yang pertama cerminan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai termasuk dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 4,03. Untuk pertanyaan kedua mengenai tanggung pencapaian target pegawai melalui tugas pokok mencapai kriteria tinggi juga yaitu sebesar 4,06. Untuk pencapaian target pegawai melalui tugas pokok termasuk dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 4,00 hal ini menunjukkan bahwa cerminan keberhasilan, tanggung jawab, dan pencapaian tugas pokok yang dilakukan pegawai berada pada kategori tinggi.

Mengenai pencapaian target melalui tugas-tugas lainnya berada pada kategori tinggi dengan nilai 4,06. Pencapaian target pegawai pada periode sebelumnya , berada pada kriteria tinggi yaitu 4,12.Penguraian tugas untuk mencapai target berada pada kategori tinggi dengan nilai 4,06. Artinya para pegawai memiliki kemampuan dalam mencapai target dan menguraikan tugas untuk mencapai target dan memiliki kuantitas dalam pencapaian IKI.

Untuk kuantitas pencapaian IKI pegawai menghasilkan nilai sebesar 4,03 termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian mengenai kualitas pencapaian IKI termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai 4,06. Kemudian mengenai ketepatan waktu pegawai dalam mencapai target berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,03. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pencapaian IKI memerlukan ketetapan waktu dan adanya kepemimpinan dari diri pegawai agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan berjalan dengan baik dengan rata-rata jawaban dari pegawai dengan kategori tinggi.

Mengenai kepemimpinan pegawai dalam melakukan pencapaian IKI berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,93. Untuk sasaran pegawai mencapai target yang strategis berada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,09. Kemudian mengenai pelaksanaan penilaian terhadap pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai sebebsar 4,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sasaran pencapaian target pegawai, penilaian serta pembinaan terhadap pegawai diasumsikan bahawasanya pencapaian IKI tersebut berada pada kategori tinggi dan sangat baik dengan nilai rata-rata hasil jawaban pegawai.

Untuk pelaksanaan pembinaan pencaoaian IKI berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,09. Untuk pelaksanaan misi pegawai untuk mencapai target berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,06. Dan mengenai penerapan visi pada pencapaian IKI berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,09. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwasannya Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar memiliki kepuasan terhadap penilaian yang dilakukan karena dilihat dari jawaban pegawai menjawab dengan kategori tinggi.

Mengenai penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan indikator IKI (Indikator Kinerja Individu) dengan kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,05. Kemudian yang mendapat nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,12, sedangkan untuk yang mendapat nilai terendah yaitu 3,93.

2) Promosi Jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Promosi Jabatan adalah perpindahan seseorang ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Adapun tujuan promosi jabatan ini adalah untuk memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, serta untuk merangsang pegawai agar lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbaiki produktivitasnya.

Untuk dapat melaksanakan promosi jabatan dengan baik, perusahaan biasanya menetapkan indikator dalam promosi jabatannya yaitu prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab

Untuk prestasi kerja, pertanyaan pertama mengenai tinngkat prestasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,03. Kemudian menyangkut keterampilan pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,00. Mengenai hasil kerja yang dicapai pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 4,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya promosi jabatan melalui tingkat prestasi dapat mencapai tingkat yang tinggi dengan nilai rata-rata jawaban pegawai tinggi.

Mengenai kepemimpinan yang dimiliki pegawai berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,93. Kemudian mengenai tindakan pegawai dalam mengambil keputusan berada pada kategori

tinggi dengan nilai sebesar 4,12. Selanjutnya mengenai memotivasi rekan kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,83. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya promosi jabatan melalui kepemimpinan juga mencapai tingkat tinggi yaitu rata-rata pegawai menjawab tinggi.

Untuk kersama antar pegawai dalam organisasi berada dalam kategori tinggi dengan nilai 3,90. Kemudian keaktifan pegawai memberikan ide berada pada kategori tinggi dengan nilai 3,87. Hubungan pegawai dengan pimpinan berada pada kategori tinggi dengan nilai 3,93. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya promosi jabatan melalui kerjasama juga mencapai tingkat tinggi yaitu rata-rata pegawai menjawab tinggi.

Untuk disiplin dengan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,90. Kemudian mengenai kehadiran pegawai dalam kantor berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,93. Untuk disiplin pegawai menjalankan tugasnya termasuk dalam kategori tinggi yaitu seniali 4,06. Dengan demikian dapat dikatakan bahwasannya promosi jabatan melalui disiplin juga mencapai target tinggi yaitu rata-rata pegawai menjawab tinggi.

Untuk kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya yang diberikan mendapat nilai sebesar 4,03 kategori tinggi. Kemudian kesetiannya membela perusahaan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,77. Dan mengenai tindakan pegawai untuk membela perusahaan berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,90. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya promosi jabatan pada indikator loyalitas dapat mencapai tingkat tinggi meskipun masih dibawah nilai rata-rata total jawaban.

Mengenai promosi jabatan, mendapat nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria tinggi. Kemudian kriteria jawaban tertinggi dengan nilai 4,12. Sedangkan untuk nilai jawaban terendah dengan nilai 3,77 maka promosi jabatan dapat dikatakan baik.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Tabel 2
Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	24.361	7.218	
prestasikerja	.557	.118	.659

a. Dependent Variable: promosijabatan
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 20

Perhitungan analisis diperoleh kosntanta sebesar 24,361 dan koefisien regresi sebesar 0,557 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah: $\hat{Y} = 24,361 + 0,557 X$. Apabila prestasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka promosi jabatan akan mengalami kenaikan sebesar 0,557. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan koefisien variabel prestasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel terikat (promosi jabatan).

Tabel 3
Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.415	3.65857

a. Predictors: (Constant), prestasikerja
b. Dependent Variable: promosijabatan
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 20

Dari analisis didapat $r = 0,659$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi R Square 0.434 yang artinya tinggi rendahnya promosi jabatan dapat dijelaskan sebesar 43,4% oleh prestasi kerja, selebihnya 56,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti disiplin, kepemimpinan dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji t

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa prestasi kerja pegawai dan promosi jabatan sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4
Perkiraan Nilai t_{hitung}

	t	Sig.
(Constant)	3.375	.002
prestasikerja	4.720	.000

a. Dependent Variable: promosijabatan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20
Pada tabel diatas didapat $t_{hitung} 4,720 > t_{tabel}$ dengan *degree freedom* (df) = n-2 dan signifikansi 5% ($t_{0,05,29}$) 2,045. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya prestasi kerja pegawai berpengaruh

positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis dari total rata-rata responden memberi nilai 4,05 dengan jawaban tinggi.

Namun ada beberapa pertanyaan dinilai tinggi tetapi masih dibawah nilai rata-rata, yaitu pada pertanyaan cerminan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai dengan nilai rata-rata 4,03. Cara untuk memperbaikinya adalah melakukan tahapan penilaian kepada pegawai untuk lebih meningkatkan pencapaian target-target yang telah ditentukan.

Pada pertanyaan pencapaian target pegawai melalui tugas pokok mendapat nilai rata-rata 4,00. Cara untuk memperbaikinya adalah tugas pokok yang akan diberikan pegawai haruslah sesuai dengan kemampuan pegawai melaksanakannya agar pegawai lebih mampu menyelesaikannya dengan baik. Pertanyaan selanjutnya mengenai kuantitas pencapaian iki pegawai dengan nilai rata-rata 4,03. Cara untuk memperbaikinya adalah pimpinan mengurangi target pencapaian IKI terhadap pegawai agar pegawai lebih memiliki waktu dalam melakukan pencapaian target tersebut.

Pada pertanyaan mengenai ketepatan waktu pegawai dalam melakukan pencapaian IKI dengan nilai rata-rata 4,03. Cara untuk memperbaikinya adalah pimpinan memberikan waktu yang lebih untuk pegawai agar mampu menyelesaikan pencapaian target tersebut. Pertanyaan selanjutnya mengenai kepemimpinan pegawai dalam melakukan pencapaian IKI dengan nilai rata-rata 3,93. Cara untuk memperbaikinya adalah pegawai harus mampu mengambil tindakan dalam organisasi agar mampu melakukan pencapaian IKI tersebut guna menghemat waktu dalam melakukan pencapaian IKI tanpa harus diperintah.

Jika semua hal-hal diatas sudah direalisasikan dengan baik, pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan mampu melaksanakan pencapaian IKI dengan baik tanpa harus diperintah langsung dari pimpinan, pegawai sudah mampu mengambil tindakan untuk pekerjaannya sendiri.

b. Promosi Jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa promosi jabatan yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dapat dikatakan baik, baik dari segi prestasi, kepemimpinan, kerjasama, disiplin, dan loyalitas. Hal ini dibuktikan berdasarkan kuesioner yang

dibagikan penulis, dari total rata-rata responden memberi nilai 3,93 dengan kriteria tinggi.

Namun ada beberapa aspek-aspek yang dinilai baik namun masih berada dibawah nilai rata-rata, yang pertama yaitu pada indikator kepemimpinan dengan pertanyaan memotivasi rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,83. Cara meningkatkan hal tersebut yaitu pegawai harus lebih sering bertukar ide untuk suatu masalah yang ada dalam pekerjaan, sehingga ketika salah pegawai kurang bersemangat, maka rekan kerjanya mampu memberikan motivasi terhadap rekan kerja tersebut.

Untuk indikator kerjasama dengan pertanyaan keaktifan pegawai dalam memberikan ide dengan nilai rata-rata 3,87. Dan pertanyaan mengenai kerjasama antar pegawai dalam organisasi. Cara meningkatkan kerjasama dan keaktifan pegawai yaitu setiap organisasi ataupun setiap tim harus lebih sering melakukan komunikasi dalam setiap bagian-bagian tertentu untuk mendukung satu sama lain.

Untuk indikator disiplin dengan pertanyaan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,90. Cara memperbaikinya yaitu berarti pimpinan harus mengubah sedikit peraturan tersebut untuk memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan efektif.

Untuk indikator loyalitas dengan pertanyaan kesetiaan pegawai yang ditunjukkan pegawai untuk membela perusahaan dengan nilai rata-rata 3,77. Dan untuk pertanyaan rindakan pegawai membela perusahaan dengan nilai rata-rata 3,90. Cara memperbaikinya yaitu pegawai diberikan penghargaan untuk kesetiannya pada perusahaan tersebut agar pegawai mempertahankan kesetiannya baik untuk pekerjaan maupun untuk perusahaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata prestasi kerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia berada pada nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan kriteria jawaban tinggi. Ada juga responden yang menjawab tinggi dengan nilai rata-rata 4,12 pada pertanyaan pencapaian target pegawai pada periode sebelumnya. Namun disamping itu ada responden yang menjawab rendah dengan nilai rata-rata 3,93 yaitu pada pertanyaan kepemimpinan pegawai dalam melakukan pencapaian IKI.
- Untuk variabel promosi jabatan secara keseluruhan dapat dilihat bahwa dari hasil jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 dengan kriteria tinggi. Artinya pegawai merasa puas terhadap promosi jabatan yang dilakukan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Namun ada juga responden yang menjawab tinggi dengan nilai rata-rata 4,12 yaitu pada pertanyaan tindakan pegawai dalam mengambil keputusan. Kemudian ada juga responden yang menjawab rendah dengan nilai rata-rata 3,77 yaitu pada pertanyaan kesetiaan

yang ditunjukkan pegawai dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

- c. Dari persamaan koefisien regresi didapat $\hat{Y} = 24,361 + 0,577X$. Apabila prestasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka promosi jabatan akan mengalami kenaikan sebesar 0,557. Dari persamaan regresi tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif antara prestasi kerja pegawai (X) terhadap promosi jabatan (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.
- d. Dari SPSS didapat $r = 0,659$ yang artinya terdapat hubungan kuat dan positif antara prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar, dan didapat $KD = 43,4\%$ artinya tinggi rendahnya promosi jabatan dijelaskan sebesar sebesar 43,4% oleh prestasi kerja pegawai selebihnya 56,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- e. Pada $t_{hit} 4,720 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Agar penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan dimensi dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yaitu pada pertanyaan pencapaian target pegawai melalui tugas pokok, pertanyaan cerminan keberhasilan pencapaian pegawai, pertanyaan kuantitas pencapaian IKI pegawai, pertanyaan ketepatan waktu pegawai dan pertanyaan kepemimpinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Agar promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar menjadi lebih baik, maka penulis menyarankan pada dimensi prestasi kerja meningkatkan keterampilan prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pada dimensi kepemimpinan pegawai lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada rekan kerja, pada dimensi kerjasama pegawai juga meningkatkan kerjasama antar tim atau antar organisasi, pada dimensi disiplin pegawai juga harus meningkatkan disiplin kerjanya, dan pada dimensi terakhir loyalitas kesetiaan pegawai harus dibalas dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai.
- c. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi promosi jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel

penelitian seperti: motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Sepuluh, Jilid 1, Jakarta: Penerbit Indeks
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Panggabean, Mutiara S, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- SE. No. 15/4/ INTERN tgl. 26 Februari 2013, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar
- Sunyoto, Danang, 2012, **Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Penerbit CAPS
- Wahyudi, Bambang, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Penerbit Sulita.