



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. MEDISAFE TECHNOLOGIES JL. SULTAN
SERDANG DESA BUNTU BEDIMBAR TANJUNG MORAWA DELI
SERDANG**

Ali Akbar Rafsanjani
Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)

Abstract

This study aims to determine the effect of promotion on employee performance at PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan of Serdang, Buntu Bedimbar Village, Tanjung Morawa, Deli Serdang. The population in this study are employees at PT. Medisafe Technologies totaling 61 people. In this study, the considerations taken are employees who have received promotions. So the number of samples taken in this study were 61 employees. The data analysis technique that the writer uses in this research is descriptive quantitative. Data collection in this study was obtained by distributing questionnaires and statistically processed using the SPSS Version 20 program. From the results of data analysis processing with a simple linear regression coefficient, it was known that $Y = 12.700 + 0.650 X$, which means that promotion has a significant influence on achievement variables. employee work and from the results of the t-test, $t_{count} (8.416) > t_{tabel} (2.00100)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the X variable has a contribution to the Y variable. And based on the coefficient of determination test, the value is 0.546. This means that the effect of promotion on employee performance is 54.6%. While the remaining 45.4% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Position Promotion, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Medisafe Technologies yang berjumlah 61 orang. Dalam penelitian ini, pertimbangan yang di ambil adalah karyawan yang pernah mendapatkan promosi jabatan. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisioner dan diolah secara statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Dari hasil pengolahan analisis data dengan koefisien regresi linier sederhana yang diketahui adalah $Y = 12,700 + 0,650 X$ yang artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan dan dari hasil perolehan uji t, $t_{hitung} (8,416) > t_{tabel} (2.00100)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X memiliki kontribusi terhadap variabel Y. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi didapat nilai sebesar 0,546. Hal

ini berarti bahwa pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Prestasi Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan pengelolaan perusahaan, keberhasilan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang dapat diandalkan dan sesuai dengan posisinya, perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan dan standar yang dibuat oleh perusahaan. Perusahaan juga diharapkan mampu memahami kondisi dari pada karyawan karena karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan juga mewujudkan kesuksesan perusahaan, dalam hal ini perusahaan dapat melakukan pengembangan dan pemberian penghargaan pada karyawan. Salah satu bentuk pengembangan dan pemberian penghargaan pada karyawan dapat dilakukan dengan menghargai, mengakui kemampuan kerja karyawan dan memberikan promosi jabatan. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat, dengan promosi jabatan yang efektif per-

usahaan akan lebih efisien dalam menjalankan kegiatan operasional. Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mendasar perusahaan akan sumber daya manusia potensial sehingga mampu menjalankan roda organisasi dengan efektif. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada sumber daya yang berprestasi diharapkan perusahaan dapat mengurangi ketidakstabilan yang terjadi di perusahaan karena pengelolannya dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang tepat.

PT. Medisafe Technologies yang berada di wilayah Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian sebagai pengeksport dan pemasok sarung tangan di luar negeri. PT. Medisafe Technologies harus melakukan pengolahan organisasi yang efektif dan efisien. Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menjadi acuan manajemen perusahaan ketika melakukan promosi jabatan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan adil dan obyektif. Promosi jabatan harus dilakukan berdasarkan asas-asas yang adil dan obyektif

karena dengan adanya promosi jabatan, akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga lebih giat lagi dalam bekerja dan prestasi kerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis laksanakan pada PT. Medisafe Technologies Tanjung Morawa, Deli Serdang terhadap pelaksanaan promosi jabatan, penulis menemukan masih banyak kendala yang terjadi pada PT. Medisafe Technologies yaitu, belum sepenuhnya promosi dilaksanakan atas dasar prestasi kerja karyawan, kendala yang sering dihadapi yaitu sulitnya mencari orang yang sesuai dan ahli di bidangnya, banyak hal yang harus dipertimbangkan pimpinan ketika memberikan promosi kepada karyawan, hal-hal umum yang biasa dilakukan adalah dengan melihat latar belakang pendidikan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, prestasi kerja dari karyawan tersebut dan pengetahuannya mengenai jabatan yang akan diembannya. Dengan adanya promosi jabatan dapat memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik atau lebih bersemangat. Oleh karena hal tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif, adil dan obyektif agar

dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial. (Badriyah, 2018:218-219).

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. (Badriyah, 2018:218-219).

Menurut Nurjaman (2014:111), promosi jabatan adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah kepada pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi.

Menurut Ardana, dkk (2012:106), promosi jabatan ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tang-

gung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak-hak, status, wewenang yang meningkat, untuk itu diperlukan kecakapan atau kemampuan yang lebih baik atau lebih tinggi.

2.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Ada beberapa jenis promosi jabatan dalam penelitian, Menurut Hasibuan (2016:115). Jenis-jenis promosi jabatan adalah :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*). Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan

peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*). Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.3 Indikator Promosi Jabatan

Hasibuan (2010:113), merumuskan indikator-indikator umum yang di perhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran, Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam melaksanakan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai dengan kata perbuatannya. Dia tidak menyewewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Prestasi kerja Karyawan itu harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
3. Kerja sama karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik vertikal maupun horizontal dalam me-

ncapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara sesama karyawan.

4. Loyalitas Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan tersebut
5. Pendidikan Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal, sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

2.4 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta ketetapan waktu.

Menurut Sutrisno (2011:149), mengemukakan tentang definisi prestasi kerja bahwa “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu”.

Menurut Hasibuan (2016:94), pengertian prestasi kerja adalah “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Khaerul (2010:199), prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Setiap instansi pemerintah tentu saja menuntut adanya peningkatan prestasi dalam kerja karyawan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta ketetapan waktu.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (Disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang

tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno, (2011:151) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan.

2.6 Indikator Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:95), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja.
2. Disiplin kerja kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
3. Inisiatif kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
4. Kerjasama kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan batas kewenangannya.
5. Pengetahuan kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas.
6. Kemampuan suatu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
7. Tanggung jawab penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang. Teknik pengambilan datanya menggunakan dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sejumlah responden untuk diisi sesuai keadaannya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sumpling*. *Purposive Sumpling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016:219). Dalam penelitian ini, pertimbangan yang di ambil adalah karyawan yang pernah mendapatkan promosi jabatan.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,700	3,224		3,940	,000
Promosi_Jabatan	,650	,077	,739	8,416	,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan dari analisis regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 12,700 + 0,650 X$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta (a) adalah 12,700. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Promosi Jabatan sama dengan nol, maka besarnya Prestasi Kerja adalah 12,700.
2. Nilai koefisien regresi (b) adalah 0,650 yang menunjukkan perubahan atas variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka variabel dependent naik, bila b (-) maka variabel dependent terjadi penurunan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa apabila nilai Promosi Jabatan meningkat sebesar satu-satuan, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,650.

4.2. Uji Parsial (Uji t)

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 8,416$. Karena nilai $t_{hitung} (8,416) > t_{tabel} (2.00100)$, maka dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang.

4.3. Uji Koefisien Determinasi

Table 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,538	1,410

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap variabel Prestasi Kerja dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Promosi Jabatan, maka nilai Prestasi Kerja akan bertambah sebesar 0,650 yang berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
2. Promosi Jabatan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja dan memiliki nilai yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil perolehan uji t , $t_{hitung} (8,416) > t_{tabel}$

(2.00100), hal ini berarti secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang.

3. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,546 (54,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medisafe Technologies Jl. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang sebesar 54,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian* Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2010). *Pendahuluan Latar Belakang Masalah Kesenjangan*.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Khaerul, U. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menteri, Fadilah. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. *Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan*.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, Dhanang Bayu, Bambang Swasto Sunuharto, M. Soe'oad Hakam. (2013). Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan Dan Jaringan Kabupaten Sampan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 2.
- Pratia, Noor Aini. (2012). Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan. *Fakultas Ekonomi Sumatera Utara*.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rully Indrawan. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2011). *Manajemen Stratetik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Puluh Empat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana