

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Tanti, Dudung Abdurrahman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

tantikomalasari28@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—This research aims to determine the effect of Performance Appraisal and Employee Competency on Job Promotion at PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Promotion is still done on the basis of seniority, and in certain positions. Employees also feel less satisfied with the results of the assessment of work performance that is less objective. The population in this study were all employees of PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. The analytical method used is descriptive and verification analysis with a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study showed that: (1) Job Performance Evaluation had a positive and significant effect on job promotions of $0.596 = 59.6\%$; (2) employee competence has a positive and significant effect on job promotions with, amounting to $0.350 = 35\%$; (3) Assessment of Work Achievement and Employee Competence has a significant positive effect on Job Promotion with the result $R^2 = 0.726$ or 72.6% while the remaining 27.4% is influenced by other variables.

Keywords—Performance Appraisal, Employee Competence, Job Promotion.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Promosi yang dilakukan masih atas dasar senioritas, dan pada jabatan tertentu saja. Karyawan juga merasa kurang puas atas hasil penilaian prestasi kerja yang kurang objektif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan sebesar $0,596 = 59,6\%$; (2) kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan, sebesar $0,350 = 35\%$; (3) Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan dengan hasil $R^2 = 0,726$ atau $72,6\%$ sedangkan sisanya $27,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci—Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi, Promosi Jabatan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia maka karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi karena yang terpenting bagi mereka adalah merasa dihargai, mendapatkan penghargaan dari organisasinya.

Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi yaitu dengan melakukan promosi jabatan. Untuk dapat menjalankan program promosi jabatan, organisasi perlu mengetahui kondisi prestasi kerja para karyawannya (Ismail,2015).

Oleh karena itu , setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara adil dan wajar yang nantinya akan menggambarkan prestasi kerja dalam periode waktu tertentu. Faktor penilaian prestasi kerja karyawan tersebut berpengaruh terhadap kesempatan para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan (Priansah, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan selain penilaian prestasi kerja karyawan adalah kompetensi karyawan (Ida Ayu, 2018). Dalam menilai prestasi kerja karyawan, kompetensi karyawan memiliki peran cukup signifikan, karna manajer dapat menilai karyawan dari seberapa banyak kompetensi yang dimilikinya yang dapat menunjang kinerjanya dalam bekerja (Misti Hariasih, 2017).

Priansah (2016) menyatakan bahwa karyawan memperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi, sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya promosi jabatan semakin kuat.

Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaannya, yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja yang akan mendorong prestasi kerja. Prestasi kerja tersebut akan mendorong manajer dalam pengambilan keputusan promosi jabatan atas penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan sebelumnya (Putri,2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang umum dan sdm beliau menyatakan bahwa promosi jabatan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih rendah karena

promosi jabatan hanya diberikan kepada jabatan tertentu yaitu hanya diberikan kepada pejabat dan peningkatan jabatan bagi pelaksana membutuhkan waktu yang sangat lama minimal 5-8 tahun untuk dapat 1 golongan. Banyaknya karyawan yang berada pada golongan V, membutuhkan waktu yang cukup lama bagi karyawan untuk naik jabatan.

TABEL 1. DAFTAR JUMLAH PROMOSI JABATAN PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG 2014-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang dapat dipromosikan	Persentase
2014	47	3	6,38%
2015	48	2	4,16%
2016	45	4	8,88 %
2017	46	3	6,52 %
2018	45	3	6,67 %
2019	45	1	2,22 %

Sumber : PT. Taspen (Persero)

Dasar pemberian promosi jabatan tidak dapat dilepaskan dari penilaian prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja karyawan yang belum optimal meskipun penilaian prestasi kerja dilakukan secara terjadwal yaitu satu bulan sekali tetapi dalam pelaksanaan prosesnya banyak hal yang masih belum jelas, diantaranya seperti penilaian yang dilakukan atas dasar belas kasihan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan juga masih rendah, dilihat dari kurangnya kepercayaan diri dalam bekerja dimana karyawan merasa kurang puas akan pekerjaan yang dihasilkannya, keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan hasil kerja yang kurang maksimal.

Dari penjelasan dan data yang diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara parsial maupun secara simultan bagaimana dan seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Dewi Ratnasari (2017) menyatakan Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Byars and Rue (dalam Herawan 2016) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

Jadi, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses evaluasi kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai pembuatan rencana untuk membangun kariernya.

Menurut Soperhiano (dalam Ismail 2016) indikator penilaian prestasi kerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

B. Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Edy Sutrisno (2016) berpendapat bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan kompetensi karyawan merupakan kemampuan kerja atau kualitas setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

C. Promosi Jabatan

Menurut Sondang P. Siagian (2014) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Sedangkan menurut Fikky (2016) promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karir seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi, dengan wewenang dan tanggung jawab yang semakin besar, status serta peningkatan pendapatan yang semakin meningkat. Dengan dilakukannya promosi jabatan karyawan mempunyai tanggung jawab baru untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) indikator promosi jabatan: pengalaman, pendidikan, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas dan kepribadian.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut hasil penelitian dan pembahasan :

TABEL 2. HASIL REKAPITULASI VARIABEL PENILAIAN PRESTASI KERJA

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Kualitas Kerja	184,5	Baik
2	Kuantitas Kerja	196,5	Baik
3	Disiplin	193,33	Baik
4	Tanggung Jawab	188	Baik
Rata-rata		190,58	Sangat Baik

Sumber data kuesioner yang telah diolah 2019

TABEL 3. HASIL REKAPITULASI VARIABEL KOMPETENSI KARYAWAN

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	179,67	Baik
2	Keterampilan (<i>Skill</i>)	177,33	Baik
3	Sikap Kerja (<i>Attitude</i>)	187	Baik
Rata-rata		181,33	Baik

Sumber data kuesioner yang telah diolah 2019

TABEL 4. HASIL REKAPITULASI VARIABEL PROMOSI JABATAN

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1.	Pengalaman Kerja	199,5	Baik
2.	Pendidikan	196	Sangat Baik
3.	Prestasi Kerja	173,5	Baik
4.	Inisiatif	193,5	Sangat Baik
5.	Loyalitas	198,5	Sangat Baik
6.	Kepribadian	179	Baik
Rata-rata		190	Sangat Baik

Sumber data kuesioner yang telah diolah 2019

A. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dan uji-t pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan :

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.587	3.44544373	1.795

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai $R^2 = 0.596$ atau 59,6 % dan dapat diartikan pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 59.6% sisanya 40.4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikutsertakan dalam penelitian.

TABEL 6. UJI-T PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.762	3.682		2.380	.022		
	Penilaian Prestasi Kerja	1.098	.138	.772	7.969	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Tabel atas menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 7.969 dan nilai ttabel adalah sebesar 2.016 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 7.969 > 2.016 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

B. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dan uji t mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan :

TABEL 7. UJI KOEFISIEN DETERMINASI PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.335	4.37134711	1.381

a. Predictors: (Constant), Kompetensi karyawan

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai $R^2 = 0.350$ atau 35 % dan dapat diartikan pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 35 % sisanya 65% di pengaruhi oleh faktor lain.

TABEL 8. UJI-T PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.542	4.262		4.115	.000		
	Kompetensi karyawan	.804	.167	.592	4.814	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Tabel atas menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 4.814 dan nilai ttabel adalah sebesar 2.016 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 4.814 > 2.016 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan

antara variabel Kompetensi terhadap Promosi Jabatan.

C. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

Berikut hasil analisis data mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan

TABEL 9. HASIL ESTIMASI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.347	3.598		.096	.924
	Penilaian Prestasi Kerja	.922	.121	.648	7.601	.000
	Kompetensi karyawan	.518	.116	.381	4.471	.000

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

$$Y = 0.347 + 0.922 X_1 + 0.518 X_2$$

TABEL 10. KOEFISIEN DETERMINASI PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.713	2.86962266	1.870

a. Predictors: (Constant), Kompetensi karyawan, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,726 atau 72.6 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1), Dan Variabel Kompetensi (X2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh Terhadap Variabel Promosi Jabatan (YPT Taspen sebesar 72.6 % dan sisanya sebesar 27.4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian.

TABEL 11. UJI-F PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.562	2	459.281	55.774	.000 ^b
	Residual	345.859	42	8.235		
	Total	1264.421	44			

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi karyawan, Penilaian Prestasi Kerja

penelitian

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 55,774 dan nilai Ftabel pada alpha 5% adalah 8.5789 maka nilai Fhitung 55,774 > 8.5789

dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian secara bersama-sama atau simultan variabel penilaian prestasi kerja (X1), dan variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan (Y). Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT. Taspen Persero dilihat dari tanggapan responden mengenai item-item pernyataan termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Tingkat kompetensi karyawan di PT. Taspen (Persero) termasuk kategori “baik”. Kompetensi yang baik yang dimiliki karyawan akan menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal
3. Tingkat promosi jabatan di PT. Taspen (Persero) dalam kategori sangat baik, ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT. Taspen (Persero) yang dinilai dari berbagai aspek pengukuran seperti : pengalaman, pendidikan, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas dan kepribadian menjadi pertimbangan penting dalam mempengaruhi keputusan promosi jabatan di PT. Taspen (Persero)
4. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 59.6% sisanya 40.4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikutsertakan dalam penelitian.
5. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 35% sisanya 65% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikutsertakan dalam penelitian.
6. Penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 72,6% sisanya 27,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikutsertakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anjani, Pratiwi M. 2014. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi terhadap motivasikerja karyawan pada pt. Inti (persero) bandung. Journal Unikom

[2] Ardana, I Komang dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.

[3] Ayu Ida, Gita Dwi Sasmita (2016) . Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur, Denpasar. E-Jurnal Manajemen

Unud, Vol.5 , No.8, 2016 : 4807-4834 ISSN : 2302-8912

- [4] Chandra, Fikky. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematang Sianta. *Jurnal Sultanist Vol.5 , No.2*
- [5] Ratnasari, dewi (2017) . Proposal Laporan Akhir. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Sales Office PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang. Politeknik Negeri Sriwijaya
- [6] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- [8] Hariasih Misti et al. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Huda Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan 3 (2) : 85-158*. Sidoarjo.
- [9] Hanum, Regitha et al. 2015. Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Koperasi Jasa Bersama Pertambangan Tanah). *JIPMB 5.2. STIE-IBEK Bangka Belitung*.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [11] Ismail. (2015). Skripsi. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. Universitas Negeri Semarang.
- [12] Kadri, Putri Awalia. 2015. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sulsebar Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.