

## PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Oleh :

R Beresman Sianturi<sup>1</sup>

Sofiyon Matondang<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

Email : [beresman@gmail.com](mailto:beresman@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III persero Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkup PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel prestasi kerja sebagai variabel bebas dan promosi jabatan sebagai variabel terikat. Sampel diambil sebanyak 30 responden dari jumlah keseluruhan karyawan khusus bagian MSDM yang berjumlah 30 orang. Dari hasil penelitian diperoleh variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*Quesioner*) dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana yang mana nilai konstanta sebesar 8.668 yang artinya jika diasumsikan  $X = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar konstanta, jika diasumsikan prestasi kerja bernilai 0 maka  $Y$  sebesar 8.668. sedangkan hasil koefisien regresi adalah 0,553 yang berarti setiap peningkatan prestasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,553. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dimana nilai variabel prestasi kerja adalah  $(0,00 < 0,05$  dan signifikan  $(4.201 > 1.701)$ . Hal ini juga ditunjukkan melalui hasil koefisien determinasi  $R^2$  yang mana  $R = 0,822$  berarti hubungan antara variabel prestasi kerja ( $X$ ) terhadap variabel promosi jabatan ( $Y$ ) sangat erat sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,687 artinya bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan sebesar 6,87% sedangkan sisanya sebesar 32,3% yang dimana dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara mempengaruhi, mendorong dan memberikan arahan yang efektif oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan lama bekerja maupun yang baru.

**Kata Kunci :** Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

### ***THE INFLUENCE OF JOB PERFORMANCE ON JOB PROMOTION AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN***

#### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of job performance to the promotion on the employees of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III persero Medan. This research was conducted in the scope of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, with the object of the study is limited only to the variable of working performance as the independent variable and promotion as the dependent variable. Samples taken as many as 30 respondents of the overall number of employees of the special part of HRM which amounted to 30 people. From the results obtained the variable of work achievement significant effect on promotion. The data collection techniques in this research is a list of questions (*Quesioner*) and interviews. The data analysis technique used is simple linear regression where the value of constant of 8.668 which means that if it is assumed  $X = 0$ , then the value of  $Y$  was constant, if it is assumed that job performance is 0 then  $Y$  at 8.668. while the results of the regression coefficient is 0,553 which*

means any increase in work performance by one unit it will increase the promotion of 0,553. Partial indicates that the variable of work achievement significant effect on the promotion of the position where the value of the variable of work performance is  $(0,00 < 0,05)$  and significant  $(4.201 > 1.701)$ . it is also shown through the results of the coefficient of determination  $R^2$  where  $R = 0,822$  means the relationship between the variable of work achievement (X) on the variables of promotion (Y) very closely while the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0,687 means that work performance is influenced by the promotion of 6,87% while the rest equal to 32.3% which is influenced by other factors not included in this study. The results of this study can provide suggestions and enter to the leadership of PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan for more maintain and improve employees work performance by way of influence, encourage and provide the effective landing by the leadership of the company to employees long time work and new.

**Keywords :** Job Performance, Promotion

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki sumber daya sendiri. Antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia. Tersedianya sumber-sumber daya tersebut belum menjadi jaminan bahwa suatu perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Bila sumber daya tersebut tidak diolah dan dimanfaatkan dengan baik maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat menggunakan seluruh aspek sumber daya dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat diwujudkan dengan memanfaatkan keterampilan dan kecakapan sumber daya manusia.

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi prestasi kerja dan promosi jabatan kerja karyawan sangatlah penting seperti halnya pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. dalam hal ini penelitian akan dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan perusahaan yang

bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk lebih maju dan menunjukkan kualitas atau prestasi kerjanya yang lebih baik. Adapun persyaratan promosi jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan salah satunya yaitu prestasi kerja serta tentu saja dengan mengutamakan lowongan formasi jabatan. Akan tetapi dalam menjalankan pengambilan keputusan promosi masih terdapat kendala yaitu keputusan promosi jabatan karyawan sulit diterapkan secara objektif, karena adanya unsur subjektif dalam penilaian seperti faktor persahabatan. Faktor persahabatan sebagai akibat ikatan informal antara pengambil keputusan dan kandidat promosional, dapat menjadi faktor signifikan dalam memutuskan siapa yang akan mendapatkan promosi jabatan dan siapa yang tidak. Dalam hal ini termasuk pula perasaan pribadi seorang atasan pada bawahannya "like or dislike" sehingga sering dilakukan diluar ketentuan yang ada.

Sehingga timbulnya ketidakpuasan para karyawan, tidak giat, kurang disiplin, tidak semangat dalam berprestasi dalam pekerjaan, hasil kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan serta membahayakan eksistensi perusahaan. Pada umumnya jika karyawan berprestasi dalam bekerja maka, sebagai imbalan dari prestasi tersebut yaitu dengan promosi jabatan kejenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya selain upah yang diberikan setiap bulannya. Sebaliknya jika karyawan tersebut tidak sungguh-sungguh dalam bekerja maka perusahaan juga tidak akan memberikan imbalan seperti halnya promosi jabatan. Jadi tidak heran jika terdapat beberapa karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan dimana dia bekerja, namun jabatan yang dimilikinya tidak begitu tinggi. Promosi jabatan tidak akan diberikan kepada seorang karyawan, apabila tidak didasarkan dari penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Begitu juga dengan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Untuk melakukan promosi jabatan perusahaan perlu mempertimbangkan hal-hal yang menjadi unsur dalam melakukan promosi jabatan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat Judul sebagai berikut: **“Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## URAIAN TEORITIS

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa belanda yang disebut dengan *pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Edi Sutrisno (2012:149) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya terhadap pekerjaan itu”. Lain halnya dengan pendapat Marwansyah (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

#### 2.1.2 Faktor-

##### Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers dalam Edi Sutrisno (2012:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

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

### 2.1.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2009:67) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dinilai dari prestasi kerja adalah :

1. kualitas kerja

kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Keandalan  
Kriteria penilaiannya yaitu dengan mengikuti instruksi dari atasan, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.
4. Sikap  
Kriteria penilaiannya adalah dengan sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan, dan kerjasama.

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dimana kualitas dari seorang karyawan tersebut akan terlihat pada penilaian prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.4 Defenisi Promosi

Menurut Mila badriah (2017:218) promosi adalah “penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta)”. Menurut Irham fahmi (2017:88) mengatakan bahwa promosi adalah “suatu kenaikan pada posisi seseorang karyawan dari posisi sebelumnya keposisi yang lebih tinggi”.

### 2.1.5 Jenis-Jenis Promosi

Dalam proses promosi jabatan terdapat beberapa jenis-jenis promosi yaitu:

- a. Promosi sementara (*Temporary*) adalah seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena ada jabatan kosong yang harus segera di isi.
- b. Promosi tetap (*permanent Promotion*) adalah seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan.
- c. Promosi kecil (*Small Scale Promotion*) adalah menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit memintaa keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi kering (*Dry promotion*) adalah 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 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan arah penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. dari uraian tersebut peneliti membuat kerangka berpikir seperti di gambar 2.1 dibawah ini. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel Independennya adalah prestasi kerja (X) dan variabel Dependennya adalah Promosi Jabatan (Y).

Prestasi kerja (X)  $\Rightarrow$  Promosi Jabatan(Y)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber : Diolah oleh penulis (2019)

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini, lokasi yang dipilih penulis sebagai tempat penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat pada Jl. Sei batang hari no.2 simpang tanjung, kecamatan Medan sunggal Sumatera utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dari menyusun proposal sampai dengan penyelesaian Skripsi selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai dari bulan Juni 2019 sampai bulan Agustus 2019.

### 3.2 Populasi Dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:115) "Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di

PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian MSDM yaitu berjumlah 30 orang.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan jenis sampel jenuh atau sensus. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### 3.3 Defenisi Operasional Dan Variabel

Tabel 3.1 : Definisi Operasional penelitian

| Variabel            | Defenisi  | Indikator       | Skala  |
|---------------------|---|-----------------|--------|
| Prestasi Kerja (X)  | Hasil kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. | Kualitas kerja  | Likert |
|                     |   | Kuantitas kerja | Likert |
|                     |   | Keandalan       | Likert |
|                     |   | Sikap           | Likert |
| Promosi jabatan (Y) | Kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab   | Pendidikan      | Likert |

|  |                                       |                       |        |
|--|---------------------------------------|-----------------------|--------|
|  | sebelumnya dalam struktur organisasi. | Pengalaman            | Likert |
|  |                                       | Inisiatif dan kreatif | Likert |

Sumber : Olahan penulis (2019)

### 3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Uji validitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid.  $r$  hitung dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan  $r$  tabel dicari dengan cara melihat  $r$  dengan ketentuan  $r$  minimal adalah 0,3.

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* minimal adalah 0,6 artinya jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

#### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji  $t$  dan  $f$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distribusi normal. Jika asumsi maka uji statistik menjadi valid untuk jumlah sampel kecil.

### 3.6.4 Uji Heteroskedatitas

Uji heteroskedatitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.6.5 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif yaitu mengumpulkan, mengklarifikasikan, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga menggambarkan prosedur yang dijalankan kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang ada guna melihat kesesuaian.

### 3.6.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk diketahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y = Variabel Promosi Jabatan

X = Variabel Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = standard error

### 3.6.7 Pengujian Hipotesis

Model regresi linear berganda yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan dilakukan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### 1. Uji Parsial (t)

Kriteria pengujianya adalah :

- $H_0 : b_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai t hitung dirumuskan sebagai berikut:

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

keterangan :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

#### 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu prestasi kerja karyawan (X) terhadap

promosi jabatan (Y) sebagai variabel terikatnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berada di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) selanjutnya disebut perusahaan didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, dalam rangka restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang perkebunan.

### 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.6 : Uji Validitas

| No | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----|---------------------|--------------------|------------|
| X1 | 0.337               | 0.306              | Valid      |
| X2 | 0.530               | 0.306              | Valid      |
| X3 | 0.590               | 0.306              | Valid      |
| X4 | 0.703               | 0.306              | Valid      |
| X5 | 0.695               | 0.306              | Valid      |
| Y1 | 0.337               | 0.306              | Valid      |
| Y2 | 0.476               | 0.306              | Valid      |
| Y3 | 0.497               | 0.306              | Valid      |
| Y4 | 0.779               | 0.306              | Valid      |
| Y5 | 0.651               | 0.306              | Valid      |

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, nilai r hitung tiap variabel > r tabel (0,306), maka dapat disimpulkan

bahwa data tersebut dapat dinyatakan valid.

### 4.3.2 Uji Reabilitas

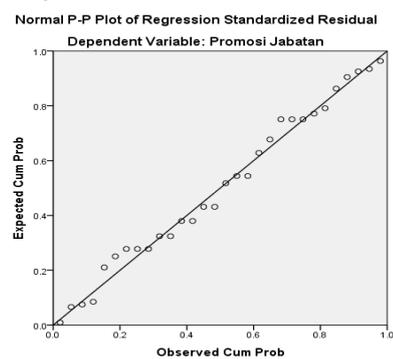
Tabel 4.7 : Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .841             | .858   | 10         |

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menyatakan hasil uji reliabilitas untuk 5 pernyataan terhadap prestasi kerja dan 5 pernyataan untuk promosi jabatan bahwa nilai pada kolom Cronbach's Alpha yaitu sebesar  $0,841 > 0,06$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliable.

### 4.3.3 Uji Normalitas



Gambar 4.2 : Grafik Normal P-P Plot  
Sumber : Data Output SPSS

Selanjutnya pada gambar 4.2 P-P Plot tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut dinyatakan normal.

#### 4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Uji Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | 4.956                       | 1.523      |                           | 3.254  | .003 |
| Prestasi Kerja | -.170                       | .069       | -.420                     | -2.451 | .021 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS

#### 4.3.5 Uji Analisis Deskriptif

Tabel 4.9 Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Prestasi Kerja     | 30 | 17.00   | 25.00   | 21.8333 | 2.22963        |
| Promosi Jabatan    | 30 | 16.00   | 24.00   | 20.7333 | 1.98152        |
| Valid N (listwise) | 30 |         |         |         |                |

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif pada tabel 4.9, variabel prestasi kerja memiliki nilai terendah sebesar 17,0 dan nilai tertinggi 25,0 dengan nilai rata-ratanya sebesar 21,8, dan standart

deviasinya sebesar 2,22. Pada variabel

promosi jabatan nilai terendahnya sebesar 16,0, dan nilai tertinggi 24,0 dengan nilai rata-rata 20,7, dan standart deviasinya 1,98.

#### 4.3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 8.668                       | 2.886      |                           | 3.003 | .006 |
| Prestasi Kerja | .553                        | .132       | .622                      | 4.201 | .000 |

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Output SPSS

Dari tabel 4.10 diatas dapat dihitung besarnya pengaruh suatu variable bebas terhadap suatu variable terikat dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil daripada regresi linear sederhana :  $Y = 8.668 + 0.553X$

#### 4.3.7 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (t)

Tabel 4.11 : Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 8.668                       | 2.886      |                           | 3.003 | .006 |
| Prestasi Kerja | .553                        | .132       | .622                      | 4.201 | .000 |

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Output SPSS

## 2. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.12 : Tabel R Square

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .822 <sup>a</sup> | .687     | .565              | 1.57936                    |

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS

## 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dicapai bahwa  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig > 0,05$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig < 0,05$ , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh bahwa adapun hasil dari regresi linear sederhana :  $Y = 8.668 + 0.553X$ ,

yang artinya jika diasumsikan  $X = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar constant, jika diasumsikan prestasi kerja bernilai 0 maka promosi jabatan sebesar 8.668.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu, yaitu Cressida (2013) dengan judul Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah variabel prestasi kerjakualitas kerja, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel promosi jabatan (Y). Dan hasil penelitian terdahulu, yaitu Hendarwan (2010), dengan judul Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Sub Direktorat *Service Strategy and Tariff* PT Telkom Tbk Kantor Japati Bandung, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Secara individu, kemampuan teknis berpengaruh negatif tidak signifikan, kemampuan hubungan interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan, kemampuan konseptual berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan :

1. Uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.201 > 1.701), maka  $H_a$  diterima, maka dapat

disimpulkan variabel bebas (prestasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (promosi jabatan).

2. Hasil dari regresi linear sederhana :  $Y = 8.668 + 0.553X$  Yang artinya jika diasumsikan  $X = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar constant, jika diasumsikan prestasi kerja bernilai 0 maka promosi jabatan sebesar 8.668. Dan pada promosi jabatan hasil koefisien regresi adalah 0,553, yang berarti setiap peningkatan prestasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,553
3. Nilai  $r$  hitung tiap variabel  $> r$  tabel (0,306), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan valid, berikut untuk uji reliabilitas yang mana nilai pada kolom Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,841  $> 0,06$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliable, maka data dapat diteliti lebih lanjut.
4. Dan dari hasil uji determinan, yang mana nilai pada  $R$  Square sebesar 0,687, hasil ini mendekati 1(satu), yang menunjukkan bahwa variabel independent dan dependent berkorelasi yang mana persentase sumbangan pengaruh variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan sangat kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, dengan keterbatasan ini

diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Ada pun yang menjadi keterbatasan adalah keterbatasan waktu untuk dapat melakukan survey PT. Perkebunan Nusantara III, berikut pihak manajemen yang sibuk, dan susah untuk ditemui.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriah, Mila. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2 Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2017 *Manajemen Kinerja Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke-2 Bandung : Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2014 *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2 Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Marwansyah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009 *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta : Rosda.
- Siagian, P. Sondang. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh tiga Jakarta : Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan ke-3 Bandung : CV  
Pustaka setia

Sugiyono, 2013 *Metode Penelitian  
Bisnis*.Bandung : CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2012 *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Cetakan ke-4 Jakarta : Prenada  
Media Group

Umam, Khaerul. 2010 *Perilaku  
Organisasi*.Bandung : Pustaka Setia