

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sedulur Palembang

Benny Usman

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

E-mail: broperlengkapan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Sedulur Palembang berjumlah 71 orang serta populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragam jenis kelamin, usia, serta pendidikan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 36 pegawai, metode dalam pengambilan sampel dengan cara teknik sampling purposive atau teknik pengambilan pertimbangan. Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi sederhana dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang, hal ini sesuai dengan uji t di peroleh nilai sebesar 1.079 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028. Hal ini berarti H_0 diterima H_a ditolak artinya promosi jabatan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang.

Kata Kunci: promosi jabatan, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotion of office performance on the employee CV. Sedulur Palembang. Population in this research is all employees of CV. Palembang Sedulur is 71 people and the population is heterogeneous which can be seen from various gender, age, and education, the sample used in this research is only 36 employees, the method in sampling by way of purposive sampling technique or consideration taking technique. Data analysis techniques used with simple regression and correlation. The results showed that there was no significant influence between the promotion of position on employee performance on CV. Sedulur Palembang, this is appropriate in accordance with the t test in obtaining the value of 1.079 smaller than t table 2.028. This means H_0 accepted H_a rejected means promotion of office there is no significant effect on employee performance on CV. Sedulur Palembang.

Keywords: job promotion, performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini menjadi sorotan tajam berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Seberapa baik

sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa datang.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi

tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling vital bagi organisasi

Promosi jabatan merupakan hal yang biasa terjadi di sebuah organisasi, semua hal tersebut meningkatkan kompetensi, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi.

Keputusan promosi jabatan diperlukan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi pegawai, yang semuanya mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat tidak tercapai. Untuk tidak terjadinya efek yang negatif, Pimpinan CV. Sedulur Palembang hendaknya melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di promosikan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang?

KAJIAN TEORITIS

Menurut Sugiyono (2013:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulan.

Variabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi objek penelitian (Arikunto 2010: 116), Variabel Penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 2010: 118). Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf (X)
2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*defendent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf (Y)

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:75) Definisi operasional variabel adalah suatu penjelasan yang diberikan terhadap suatu variabel sehingga dapat diamati dan diukur.

1. Promosi Jabatan adalah perpindahan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan tanggung jawab yang lebih berat, status yang lebih baik, fasilitas yang lebih baik dan gaji yang lebih besar.
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk lebih jelasnya definisi variabel-variabelnya beserta indikatornya dalam penelitian dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Promosi jabatan (X)	Promosi jabatan merupakan kenaikan pangkat atau tingkat jabatan seseorang ke sesuatu jenjang yang tinggi tugas yang lebih berat, serta penghasialn atau gaji yang lebih tinggi	1. Kejujuran 2. Loyalitas 3. Tingkat Pendidikan 4. Pengalaman Kerja 5. Inisiatif Sugiono (2013:111)

2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing demi mencapai tujuan organisasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu <p>Sugiono (2013:201)</p>
---	----------------------	--	---

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-

benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Menurut Bambang dan Lina (2011:119) Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang akan di teliti.

Populasi dalam penelian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Sedulur Palembang, seperti dalam tabel berikut :

Tabel 2. Daftar Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	9 Orang
2	Golongan III	21 Orang
3	Golongan II	6 Orang
4	TKS	35 Orang
Jumlah		71 orang

Sumber : CV. Sedulur Palembang, 2017

Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2013 : 85) *sampling purposive* atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai.

1. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

2. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis.

Metode dokumentasi dapat dilaksanakan dengan pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya dan *Check-list*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Umar (2011:114) analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional atau variabel independen dengan satu variabel dependen

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$a = \frac{\sum Y(\sum x^2) - \sum X (\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

- X = Promosi Jabatan
- Y = Kinerja
- a = Bilangan Konstan
- b = Koefisien Regresi

Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Hasan (2009:233) Koefisien korelasi sederhana merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat lemah atau tidak ada) hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Y
- X = Variabel bebas (promosi jabatan)
- Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- n = Jumlah responden atau sampel

Uji-t

1. Tentukan hipotesis nol (H_0) dengan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang

2. Hitungan harga statistik dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b-B}{Sb}$$

Keterangan :

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan t_{tabel}
- b = koefisien regresi
- B = Jumlah data
- Sb = Simpangan Baku Koefisien Regresi

3. Tentukan harga t_{hitung} berdasarkan taraf signifikan dan derajat keberhasilan tertentu.

Harga t_{tabel} dengan rumus :

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} (n - 2)$$

Tarik kesimpulan :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang

- b. H_0 diterima dan H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak ada pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sedulur Palembang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan butir kuisioner dalam kuisioner. *Output* uji validitas memberikan hasil korelasi antara skor butir-butir kuisioner variabel penelitian dengan skor total variabel penelitian.

Nilai yang diperoleh dari uji validitas kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. r tabel dicari pada signifikan (α) sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 36, dengan demikian diperoleh nilai r tabel 0,329 (pada tabel r). Tabel 3. Untuk melihat hasil dari uji validitas dari 10 butir kuisioner variabel promosi jabatan dengan bantuan program SPSS for Windows version 17.0.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Kriteria	Kesimpulan
1	0,339	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,623	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,330	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,641	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,464	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,447	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,451	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,376	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,397	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,527	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat semua butir pertanyaan pada variabel promosi jabatan yang menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan hasil dari semua butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel promosi jabatan telah valid atau tepat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4 berikut ini data hasil dari uji validitas dari 10 butir kuisioner variabel kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS for Windows version 17.0.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Kriteria	Kesimpulan
1	0,664	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,595	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,606	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,595	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,686	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,613	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,606	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,546	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,361	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,349	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dilihat semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan yang menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir kuisioner yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel kinerja karyawan telah valid atau tepat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* akan dibandingkan dengan nilai penerimaan reliabilitas butir kuisioner. Jika reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas yang diolah dengan menggunakan program SPSS for windows version 17.0

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Promosi jabatan	0,604	Reliabel
Kinerja karyawan	0,760	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai-nilai variabel promosi jabatan dan kinerja karyawan yang dihitung dengan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 6 menjelaskan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan variabel X adalah promosi jabatan dan variabel Y adalah kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.711	10.184		2.328	.026
VAR00001	.403	.236	.281	1.709	.097

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas yang diperoleh dari persamaan regresi $Y = 23,711 + 0.403 X$. Persamaan tersebut memberikan makna untuk konstanta a yaitu jika promosi jabatan pada CV. Sedulur Palembang tidak dilakukan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang sebesar 23,711 satuan. Koefisien regresi b sebesar 0.403 memberikan arti bahwa jika promosi jabatan CV. Sedulur Palembang menunjukkan hasil yang membaik sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang akan meningkat sebesar 0.403 satuan, sebaliknya jika Promosi Jabatan menunjukkan hasil yang menurun sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang akan menurun sebesar 0.403 satuan.

Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel. Tabel 7 berikut ini menyajikan adalah hasil perhitungan korelasi dengan promosi jabatan pada CV. Sedulur Palembang sebagai variabel X sedangkan kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang sebagai variabel Y

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.052	3.47861

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0.281^a. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hubungan korelasi antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.281^a yang berarti terdapat hubungan yang rendah dan positif antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang.

Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t. Tujuan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen atau promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikan t pada α sebesar 0,05 dengan uji dua sisi (0,025). Ketentuan penerimaan hipotesis nol diterima apabila signifikansi $t \geq \alpha/2$ dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi $t < \alpha/2$.

Pada tabel 8 berikut ini data yang menyajikan hasil dari uji hipotesis mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.711	10.184		2.328	.026
	VAR00001	.403	.236	.281	1.709	.097

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai signifikan t sebesar 1.709 atau lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,028 dengan demikian hipotesis ditolak

Pembahasan

Keeratan hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi antara variabel promosi jabatan sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat sebesar 0.281^a. Nilai menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang. Hubungan

yang positif artinya jika promosi jabatan menunjukkan hasil yang membaik maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika promosi jabatan menunjukkan hasil yang menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $Y = 23,711 + 0.403 X$. Maka persamaan tersebut memberikan makna untuk konstanta a yaitu jika promosi jabatan pada CV. Sedulur

Palembang tidak dilakukan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang sebesar 23,711 satuan. Koefisien regresi b sebesar 0.403 memberikan makna bahwa jika promosi jabatan pada CV. Sedulur Palembang menunjukkan hasil yang membaik sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang akan meningkat sebesar 0.403 satuan, sebaliknya jika promosi jabatan menunjukkan kinerja yang menurun sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.403 satuan.

Hal ini berarti jika promosi jabatan yang dilakukan oleh CV. Sedulur Palembang belum memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan maka akan menurunnya kinerja pegawai, dengan demikian promosi jabatan yang dilakukan CV. Sedulur Palembang belum berjalan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,709 atau lebih kecil dari t_{tabel} 2,028, dengan demikian hipotesis ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang. Hal ini berarti pengujian hipotesis memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang yang diperkuat oleh hasil koefisien korelasi yang rendah sebesar 0.281^a dan persamaan regresi sederhana dengan koefisien regresi $b=0.403$, dimana koefisien regresi menunjukkan perubahan variabel bebas (promosi jabatan) lebih kecil daripada perubahan variabel terikat (kinerja pegawai).

Menurut Budiyanto (2013:108) Promosi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat kerja yang dilakukan manajemen perusahaan/organisasi kepada pegawai/anggota secara vertikal, pegawai/anggota organisasi diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jenjang yang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya.

Menurut Rachmawati (2008:11) Promosi merupakan pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi, termasuk dalam proses seleksi. Dengan demikian, jika strategi lebih diimplementasikan secara efektif maka memungkinkan seseorang untuk dipromosikan.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011:5) Promosi adalah bentuk apresiasi kalau seseorang memiliki kinerja diatas standar organisasi dan berperilaku sangat baik yang diwujudkan dalam kenaikan karier.

Dari teori diatas, terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya promosi jabatan, maka pegawai akan berlomba untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang masih menjalankan sistem kekeluargaan, sehingga promosi jabatan tidak dijalankan sesuai dengan prosedur. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai tingkat meningkat, sehingga promosi jabatan tidak bisa dijadikan sebagai motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu :

- a. Diperoleh hasil persamaan regresi sederhana $Y= 23,711 + 0.403 X$, konstanta a sebesar 23,711 berarti jika jika promosi jabatan pada CV. Sedulur Palembang tidak dilakukan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang sebesar 23,711 satuan. Koefisien regresi b sebesar 0.403 memberikan makna bahwa jika promosi jabatan pada CV. Sedulur Palembang menunjukkan hasil yang membaik sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang akan

meningkat sebesar 0,403 satuan, sebaliknya jika promosi jabatan menunjukkan kinerja yang menurun sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,403 satuan.

- b. Dari hasil analisis pengujian hipotesis memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai CV. Sedulur Palembang.

Saran

- a. Agar promosi jabatan dapat dilakukan dengan baik oleh CV. Sedulur Palembang sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
- b. Diharapkan promosi jabatan yang telah dilaksanakan oleh CV. Sedulur Palembang saat ini agar dipertahankan dengan meningkatkan lagi kinerja pegawai pada CV. Sedulur Palembang sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif instansi pemerintahan.
- c. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih banyak variabel-variabel yang belum diteliti oleh penulis yang masih berhubungan dengan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasan, Iqbal. 2009. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Strategi Mengelola Karyawan*. Bogor: IPB Press
- Prastyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori Dan Aplikasi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.