

## **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Lapangan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah PUI)**

**Yasir Muhamarram Fauzi**

<sup>1</sup>Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia  
yasirfauzi1984@gmail.com

### **Info Artikel**

#### **Sejarah artikel :**

Diterima Agustus 2022  
Direvisi Oktober 2022  
Disetujui Oktober 2022  
Diterbitkan Oktober 2022

### **ABSTRACT**

*This research is motivated by problems that occur in the field where organizational dynamics according to the initial hypothesis have problems regarding polarization and optimization of the ability to empower Human Resources, especially in terms of promotions that must be able to build and improve employee performance. In this case the author examines the effect of promotion on employee performance at Lazis PUI. The purpose of this research is to find out how big the influence of job promotion on employee performance at Lazis PUI. The research method used in this study is to use quantitative associative methods. The data of this study were obtained from primary data by distributing questionnaires and then processed using the SPSS application. The results showed that the variable of job promotion showed an influence on employee performance at Lazis PUI, it can be concluded that the effect of job promotion on employee performance at Lazis PUI was 0.059 or 5.90% and the t value = 1.627 < t table value = 2.021 with the significance of 0.111 > 0.05 does not significantly affect employee performance. The predictive ability of these variables on the level of employee performance in this study was 0.202 or 20.2% and t count = 3.258 > t tabel = 2.021 with a significance of 0.002 < 0.05. While the rest is influenced by other factors that are not included in the study.*

**Keywords :** Promotion; Position; Performance; and Employees.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah yang terjadi dilapangan yang mana dinamika organisasi menurut hipotesis awal terdapat masalah tentang polarisasi dan optimalisasi kemampuan pemberdayaan Sumber Daya Manusia, terutama dalam hal promosi jabatan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di Lazis PUI. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dengan menyebar kuesioner dan kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI adalah sebesar 0,059 atau 5,90% dan nilai t hitung = 1,627 < nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya sebesar 0,111 > 0,05 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari variabel tersebut terhadap tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 0,202 atau 20,2% dan t hitung = 3,258 > t tabel = 2,021 dengan signifikansinya 0,002 < 0,05. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Promosi; Jabatan; Kinerja; dan Karyawan.

## PENDAHULUAN

Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan promosi kestabilan organisasi dan moral karyawan akan terjamin. Hal yang mendorong karyawan berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan antara lain adalah adanya kesempatan untuk maju. Oleh karena itu, karyawan pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah di dalam suatu organisasi sering dinamakan sebagai promosi. Dengan demikian promosi dapat tercipta apabila seorang karyawan dalam organisasi dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi, disertai dengan wewenang, tanggung jawab yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya[1]. Penelitian tentang promosi jabatan di Lazis PUI berdasarkan pada fakta dilapangan antara rutinitas pekerjaan yang cenderung statis dengan keinginan karyawan dalam *progress* keberlangsungan karir yang diidamkan sampai pada puncak karir tertinggi jabatan. Observasi yang dilakukan disana, promosi jabatan tidak selalu berdasarkan masa kerja atau senioritas. Karyawan baru yang berprestasi dan berkualitas dapat pula dipromosikan. Promosi jabatan dilakukan sesuai kebutuhan tidak secara periodik setiap bulan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik diharapkan dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja seorang karyawan pada khususnya dan perusahaan pada umumnya[2]. Penilaian kinerja karyawan di Lazis PUI memberlakukan sistem absen (minimal 5 kali telat dan 3 kali tidak hadir tanpa keterangan), kebiasaan atau perilaku karyawan tersebut di tempat kerja, ketercapaian kinerja yang dinilai oleh atasan langsung, pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan, kepedulian karyawan terhadap lingkungan dalam perusahaan dan lingkungan luar perusahaan, dan kontribusi yang dilakukan karyawan di luar tugasnya. Sejauh ini, kinerja karyawan Lazis PUI cukup baik, hanya saja pengaruh dari perilaku atau kebiasaan buruk dari senior sering kali ditiru oleh karyawan yang lain karena adanya faktor ekonomi dan faktor keluarga seperti banyak anak atau adanya masalah keluarga yang terbawa-bawa ke lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, ada benang merah permasalahan antara keinginan karyawan terhadap kesejahteraannya dengan profesionalisme pekerjaan yang mengedepankan *reward and punishment* dalam penilaian pekerjaan karyawan sesuai *target goal* organisasi. Penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI?. Adapun maksud dan tujuannya adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI.

## METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah kinerja karyawan di Lazis PUI. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dan jenis datanya adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lazis PUI se-Jawa Barat yakni sebanyak 44 orang. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel

jenuh karena jumlah menggunakan seluruh karyawan. Sugiyono[13] mengemukakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independen yakni Promosi Jabatan sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Variable tersebut akan diukur dengan skala *Likert*. Berikut adalah operasional variabelnya:

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Promosi Jabatan Alex S. Nitisemito (2002)	1. Pengalaman	a. Keterampilan dan kemampuan teknik pekerjaan b. Penguasaan pekerjaan dan peralatan
	2. Tingkat pendidikan	a. Kesesuaian jabatan dengan jenjang pendidikan b. Kesesuaian jurusan dengan jabatan pekerjaan
	3. Loyalitas	a. Memiliki pengetahuan tentang perusahaan b. Kemauan untuk menetap di perusahaan c. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan
	4. Kejujuran	a. Berbicara jujur b. Mengakui kesalahan sendiri
	1. Jumlah pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan yang dibebankan b. Tingkat pencapaian volume pekerjaan sesuai pekerjaan
	2. Kualitas pekerjaan	a. Mutu kerja b. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan harapan perusahaan
	3. Ketepatan waktu	a. Waktu kerja b. Waktu penyelesaian tugas
	4. Kehadiran	a. Tingkat kehadiran karyawan b. Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja
	5. Kemampuan kerjasama	a. Mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja b. Mampu menerima tanggung jawab
		Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Alat pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Sedangkan analisis data dan rancangan uji hipotesisnya menggunakan analisis korelasi, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t. Dalam olah datanya menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel promosi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Uji Validitas Promosi Jabatan**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,612	0,297	Valid
2	0,547	0,297	Valid
3	0,644	0,297	Valid
4	0,533	0,297	Valid
5	0,630	0,297	Valid
6	0,613	0,297	Valid
7	0,649	0,297	Valid
8	0,588	0,297	Valid
9	0,499	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 9 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Adapun hasil uji reliabilitas promosi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Promosi Jabatan  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.770	9

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,757 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya tingkat reliabilitasnya.

Adapun hasil perhitungan uji normalitas data untuk Promosi Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

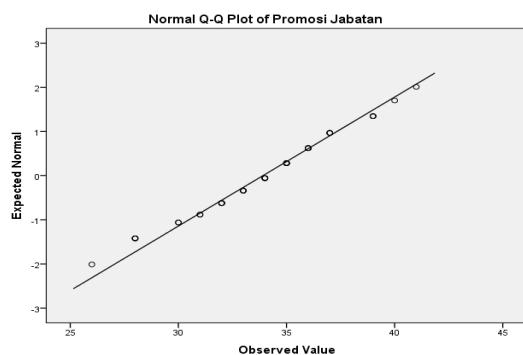
**Tabel 4. Uji Normalitas Data Promosi Jabatan**

Tests of Normality		
	Statistic	Shapiro-Wilk
Promosi Jabatan	.977	44 .512
*. This is a lower bound of the true significance		
a. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas yang diperoleh menunjukkan tingkat signifikansi promosi jabatan sebesar 0,512 yang berarti promosi jabatan memiliki distribusi data normal karena lebih besar dari 0,05.

Adapun hasil uji normalitas data promosi jabatan yang dilihat menggunakan kurva *Normal Q-Q Plot of Promosi Jabatan* seperti pada gambar berikut:

**Gambar 1. Uji Normalitas Data Promosi Jabatan**

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar diatas pengujian normalitas data promosi jabatan dikatakan berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis diagonal.

Adapun hasil analisis korelasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Analisis Korelasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Promosi Jabatan	Kinerja Karyawan
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.243
	Sig. (2-tailed)		.111
	N	44	44
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.243	1
	Sig. (2-tailed)	.111	
	N	44	44

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi 0,243 (positif) dengan nilai signifikan 0,111. Artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah lemah, signifikan dan searah sesuai dengan Interpretasi Koefisien Korelasi.

### Analisis Regresi sederhana Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil analisis regresi sederhana Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Analisis Regresi sederhana Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	32.225	4.719		6.829	.000
Promosi Jabatan	.225	.138	.243	1.627	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil Penelitian (2022)

$$Y = 32,225 + 0,225 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 32,225, artinya jika promosi jabatan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 32,225. Koefisien regresi variable X (promosi jabatan) sebesar 0,225, artinya jika variable independen lain nilainya 0 dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,225. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi jabatan dengan kinerja, semakin naik promosi jabatan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

### **Analisis Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Berikut ini hasil analisis Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.243 <sup>a</sup>	.059	.037	3.108

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,059 atau 5,90%. Jadi disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (promosi jabatan) terhadap Y (kinerja karyawan), sebesar 5,90%. Kemudian sisanya sebesar 94,10% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Uji t Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Berikut ini hasil analisis Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Uji t X (Promosi Jabatan) terhadap Y (Kinerja Karyawan)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.225	4.719		6.829	.000
	.225	.138	.243	1.627	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Dari tabel diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung = 1,627 < nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya sebesar 0,111 > 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga menerima H0 dan menolak H1. Merujuk pada hasil diatas yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, maka peneliti berkesimpulan bahwa ada variabel lain yang tidak diteliti selain promosi jabatan yang berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan, sehingga jika variabel lain tersebut diteliti ada kemungkinan berpengaruh secara signifikan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lazis PUI adalah sebesar 0,059 atau 5,90% dan nilai t hitung = 1,627 < nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya sebesar 0,111 > 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan. Sehingga menerima H0 dan menolak H1. Selain itu, promosi jabatan di Lazis PUI dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel 4.25, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,27% sebanyak 35 responden dan sangat setuju sebesar 20,46% sebanyak 9 responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan mengakui kesalahan sendiri. Pernyataan tersebut antara lain bersedia mengakui kesalahan sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. bandung: PT Remaja Rosdakarya., 2013.
- [3] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] A. Siti Latifah, "Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Almasoem Rancaekek."
- [5] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga., 2012.
- [6] V. dan E. J. S. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [7] M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- [8] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- [9] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia., 2010.
- [10] J. dan S. S. Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: Prospect, 2008.
- [11] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- [12] Suwatno dan Donni J. Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi public dan Bisnis*. bandung: Alfabeta, 2011.
- [13] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. bandung: Alfabeta, 2008.