

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG

Trian alfian¹⁾, Wiwin Agustian²⁾, Irwan Septayuda³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Trianalfian85@gmail.com, wiwinagustian@binadarma.ac.id, irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether the promotion and selection influence the performance of employees PT. PGASCOM Palembang. Based on the results of the t test (partial) there is a significant and positive influence between promotion (X1) the Employee Performance (Y) partially namely tcount $8.375 > t_{table}$ with significant $0.003 < 0.05$. While the selection (X2) the Employee Performance (Y) with thitung $7.145 > 1.688$ with significant $t_{table} 0.009 < 0.05$, which means that H_0 is rejected while the results of the F test (simultaneous) values of $F > F_{table}$ is $9.023 > 2.7942$ with significant $0,002 < 0,05$ then the hypothesis is formulated that H_0 is rejected. This shows that there is significant influence between promotion (X1) and selection (X2) on the Performance (Y) simultaneously at PT. PGASCOM Palembang. As well as the R-square value of 0.345 means that these two variables have contributed 34.5% to the Employee Performance PT.PGASCOM Palembang.

Keywords: Promotion Position, Selection and Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dimana persaingan semakin kompetitif, maka pengolahan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002:122), bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global. PT PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan backbone provider, PT.PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optic bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PT.PGASCOM mengelola jaringan serat optic milik PGN yang membentang sepanjang 1.300km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gressik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PT.PGASCOM sendiri).

Masalah yang di hadapi pada PT. PGASCOM dalam proses promosi jabatan yakni masalah persahabatan. Ikatan informal yang kuat diciptakan antara karyawan PT. PGASCOM dengan minat, ide, nilai, kepercayaan dan sikap satu sama lainnya. Sebagai akibatnya, ikatan informal seperti itu antara pengambil keputusan dengan kandidat promosional dapat menjadi faktor signifikan dalam memutuskan siapa yang akan mendapatkan promosi jabatan dan siapa yang tidak. Terutama pada level organisasional puncak, eksekutif lebih menyukai bekerja dengan orang-orang yang perasaan dan persepsinya merupakan cermin dari mereka sendiri. Artinya ada ketidakadilan dari pimpinan dalam melakukan proses promosi jabatan. Pimpinan lebih menyukai pegawai yang dikenalnya untuk dipromosikan jabatannya.

PT. PGASCOM belum mempunyai standar dalam melakukan proses seleksi calon pegawai. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Dengan temuan masalah-masalah yang ada diatas oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOM Palembang.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Manullang (2004:153) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Nasution (2000:140) promosi jabatan adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Berdasarkan pengertian promosi menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi yang diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak.

Pengertian Seleksi

Menurut Kusdyah (2008:99) dalam sebuah proses seleksi, memilih karyawan secara tepat merupakan hal yang penting. Pertama, tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. Karyawan yang professional akan bekerja sebaik mungkin bagi organisasi. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul.

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun , sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:44) Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefenisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
2. Diduga Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
3. Diduga Promosi Jabatan dan Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang penulis teliti adalah PT.PGASCOM Palembang. yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Yang beralamatkan Jln. Darmapala No. 20 Palembang.

Untuk mendapatkan informasi data yang lengkap penulis menggunakan beberapa teknik yang diperlukan diantaranya :

a. Wawancara

Merupakan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan Tanya jawab langsung terhadap pihak PT. PGASCOM Palembang.

b. Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan di PT. PGASCOM Palembang.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan kuesioner langsung kepada Konsumen di PT. PGASCOM Palembang.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2014:445) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Priyatno (2014:64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2014:148) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = (Kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = (Promosi Jabatan)

X_2 = (Seleksi)

3. Analisis Koefisien Korelasi

Sunyoto (2015:125) menyatakan bahwa analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). Besarnya koefisien korelasi antara -1 sampai dengan 1.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Kuncuro 2011:108).

5. Uji T

Sunyoto (2014:152) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen (X_1 Promosi Jabatan dan X_2 Seleksi) secara individu terhadap variabel dependen (Y) Kinerja.

6. Uji F

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PGASCOM berdiri sejak tahun 2008. PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan *backbone provider*, PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optik bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PGASCOM mengelola jaringan serat optik milik PGN yang membentang sepanjang 1.300 km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gresik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PGASCOM sendiri).

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,536	1,620	0,115	Signifikan
X ₁	0,396	8,375	0,003	Signifikan
X ₂	0,035	7,145	0,009	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,536 + 0,396 X_1 + 0,035 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,536 artinya jika promosi jabatan (X₁) dan seleksi (X₂) adalah 0, kinerja (Y) nilainya adalah 4,536.
- Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X₁) sebesar 0,396 artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396.
- Koefisien regresi variabel seleksi (X₂) sebesar 0,035 maka artinya jika seleksi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	0,793	0,345

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai r (koefisien Korelasi) sebesar 0,793 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,793	0,345

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,345 dari nilai R², yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah

sebesar 34,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel
Hasil analisis Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
1	8,375	0,003	Signifikan
2	7,145	0,009	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi < 0.05 . dari tabel diatas didapatkan variabel promosi jabatan $0,003 < 0,05$, maka pengaruh promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,375 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel seleksi $0,009 < 0,05$, maka pengaruh seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $7,145 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan.

Uji F

Tabel
Hasil analisis Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	9,023	0,002	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan Tabel di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan alpha (0,05) yaitu signifikan $< 0,05$. Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh F_{hitung} sebesar $9,023 > F_{tabel}$ sebesar 2,7942. Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_1) sebesar 0,396 sedangkan konstantanya sebesar 4,536. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 4,536 + 0,396X_1 + 0,035X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 4,536 artinya jika promosi jabatan (X_1) dan seleksi (X_2) adalah 0, Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 4,536. Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_1) sebesar 0,396 artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396. Koefisien regresi variabel seleksi (X_2) sebesar 0,035 maka artinya jika seleksi mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035.

korelasi setiap butir pertanyaan tentang promosi jabatan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel promosi jabatan pada penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji SPSS.16 diketahui bahwa variabel promosi jabatan (X_1) mendapatkan t_{hitung} 8,375 dengan nilai sig. 0,003, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. $0,003 < 0,05$. Sedangkan seleksi (X_2) nilai $t_{hitung} = 7,145$ dengan probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$ artinya tolak H_0 dan terima H_a dimana $t_{tabel} = 1,688$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel seleksi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena dengan perbandingan nilai sig. $0,002 < 0,05$ nilai sig. tersebut lebih kecil dari standar eror yang telah ditentukan, maka dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa signifikansi $> 0,05$. Dari tabel diatas didapatkan variabel promosi jabatan $0,003 < 0,05$, maka pengaruh promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,375 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan. Dari kesimpulan di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM PALEMBANG.
2. Dari tabel diatas didapatkan variabel seleksi $0,009 < 0,05$, maka pengaruh seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $7,145 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan. Dari kesimpulan di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM PALEMBANG.
3. Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh F_{hitung} sebesar $9,023 > F_{tabel}$ sebesar 2,7942. Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan beranggapan bahwa bekerja secara individu akan lebih maksimal dibandingkan bekerja secara tim. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang demikian perusahaan harus meyakinkan dan mencoba mengubah cara pandang karyawannya bahwa kerja sama tim adalah cara yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kerja sama tim juga mampu memupuk rasa solidaritas yang tinggi bagi setiap karyawan.
2. Karyawan beranggapan bahwa tingkat pendidikan bukanlah hal yang paling utama seseorang diterima atau tidaknya di suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga sebaiknya melihat dari faktor lainnya yaitu seperti dari pengalaman kerja calon karyawan dan kemampuan calon karyawan dalam menganalisa suatu pekerjaan.
3. Karyawan beranggapan bahwa tujuan perusahaan bukanlah tujuan utama dari karyawan. Sebaiknya perusahaan tidak terlalu menekankan karyawan untuk mencapai target perusahaan karena itu akan berdampak pada tekanan mental terhadap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Suntikan-suntikan motivasi dari perusahaanlah yang akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

6. REFERENSI

- [1] Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- [2] Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- [3] Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [4] Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-4. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- [5] Nugroho. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*.
- [6] Raymond. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- [7] Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Cetakan ke-2. Alfabeta. Bandung
- [8] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [9] Handoko. 2012. *Manajemen*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta.

- [10] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Edisi ke-6 Buku 1 PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.