

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. INALUM
(PERSERO) - BATUBARA**

Dewi Asfiani¹, Ahmad Rivai², Martin³

¹STIE Purna Graha

²Universitas Mahkota Tricom Unggul

³Polieknik Unggul LP3M

email: dewi@purnagraha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Inalum (Persero) - Batubara. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inalum (Persero) - Batubara. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inalum (Persero) - Batubara. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai bagian Humas pada PT Inalum (Persero) – Batubara berjumlah 54 orang. sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 54 orang karyawan pada PT Inalum (Persero) – Batubara. Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner), studi dokumen dan wawancara (interview). Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Ada pengaruh positif variabel X_1 (pengembangan karir), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,720 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (pengembangan karir) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel X_2 (promosi jabatan) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,565 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (promosi jabatan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Dari uji F diperoleh $30,227$ dengan F_{tabel} $3,19$ atau $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah $0,542$ atau $54,20\%$, menunjukkan sekitar $54,20\%$ variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah $54,20\%$. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengembangan, Karir, Promosi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja . adanya kejelasan karir tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja, dimana dalam merencanakan pengembangan karir setiap pegawai akan berusaha untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, adalah: pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan . Pengembangan karir yang telah di rencanakan perusahaan dengan baik akan membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dengan

adanya kejelasan karir tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dengan maksimal. Selain pengembangan karir kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan melalui kebijakan promosi jabatan. Dengan kebijakan promosi jabatan ini tentu akan mampu memberikan efek yang positif terhadap motivasi kerja dari pegawai .

Hal ini dikarenakan promosi jabatan sendiri merupakan suatu bentuk penghargaan kepada pegawai dengan memberikan kenaikan pangkat dari pangkat sebelumnya. Salah satu kebijakan yang dapat diambil adalah promosi jabatan. Dengan kebijakan promosi jabatan ini tentu akan mampu memberikan efek yang positif terhadap motivasi kerja dari pegawai. Hal ini dikarenakan promosi jabatan sendiri merupakan suatu bentuk penghargaan kepada pegawai dengan memberikan kenaikan pangkat dari pangkat sebelumnya. Promosi memberikan arti penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang di nanti-nantikan. Namun demikian yang perlu untuk di ditekankan dalam system promosi adalah bahwa promosi jabatan harus berdasarkan perimbangan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Bukan berasal dari faktor lain seperti kekerabatan. Akan tetapi, sangat ditekankan kembali bahwa promosi jabatan harus berdasarkan perimbangan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Bukan berasal dari faktor lain seperti kekerabatan, PT. Inalum (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN pertama dan terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang peleburan Aluminium, yang terletak di kabupaten Batubara. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Inalum (Persero) - Batubara seperti berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja para pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, terlihat dari adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah di tentukan, disebabkan rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap suatu pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Ahmad Rivai, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedermayanti, 2013). Dalam upaya peningkatan kinerja guru haruslah memperhatikan pengawasan, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika dilakukan dengan pengawasan yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain pengawasan pada guru sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada pengawasan (Rivai, 2021).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir selalu berkaitan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi / jabatan yang memungkinkan diduduki oleh seseorang karyawan mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan ini akan menentukan apakah yang

perlu dikembangkan untuk tugas-tugas dan kepentingan organisasi di masa yang akan datang (Sutrisno, 2016). Pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan (Rambe, 2018). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Irfan, 2021)(Reganata, 2021).

Promosi Jabatan

Sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan (Nasib, 2020). Asas-asas promosi, yaitu: 1. Kepercayaan Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memegang jabatan. 2. Keadilan Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. 3. Formasi Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan (Hasibuan dalam (Nasib, 2020). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadli, 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut [11] Juliandi, 2013, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan PT Inalum (Persero) – Batubara. Dimana jumlah populasi pada penelitian ini seluruh pegawai bagian Humas pada PT Inalum (Persero) – Batubara berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012, hal. 96). Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 54 orang karyawan pada PT Inalum (Persero) – Batubara.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2012, hal. 221)

Y	=	Kinerja
a	=	Harga Y bila X_1 , dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
b	=	Angka arah koefisien regresi
X_1	=	Pengembangan karir
X_2	=	Promosi jabatan
ϵ	=	<i>error of term</i>

Hail Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel X_1 (pengembangan karir), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,720 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (pengembangan karir) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel X_2 (promosi jabatan) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,565 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (promosi jabatan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
2. Dari uji F diperoleh 30,227 dengan F_{tabel} 3,19 atau $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,542 atau 54,20%, menunjukkan sekitar 54,20% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 54,20%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

PENUTUP

Secara parsial dan simulta pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inalum (Persero) – Batubara. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Ini artinya bahwa dibandingkan dengan promosi jabatan, pengembangan karir harus mendapatkan perhatian serius oleh manajemen dalam memaksimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 19(2), 213–223. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Irfan, A. H. M. A. F. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 276–281. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

- Rambe, D. S. H. M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Reganata, I. G. N. M. Y. S. G. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Karyawan. *Bali Health Journal*, 5(1), 1–9.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.