

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center

La Pira^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hdiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda Indonesia.

*Kontak Email : lapira1905@gmail.com

Diterima: 29/07/19

Revisi: 05/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan Studi: penulisan ini untuk memahami konsekuensi prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Metodologi: Model penyelidikan ini termasuk kuantitatif, dengan strategi penyelidikan yang dipakai adalah *Probability sampling*, teknik representatif yang dipakai yaitu simple random sampling. Dengan total populasi 108 orang dan jumlah sampelnya 85 responden. Selanjutnya langkah pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau penyebaran kuisioner. Langkah penyusunan data yaitu uji validitas, reliabilitas, dan teknik kajian data yaitu menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat nilai $t_{hitung} 8,357 >$ dari $t_{tabel} 1,988$. dengan begitu variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap promosi karyawan di Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Manfaat: Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan di tempat bekerjanya, terutama dalam konteks lingkungan pekerjaan perhotelan yang banyak mengedepankan service excellent bagi tamunya.

Abstract

Purpose of the Study: this paper is to understand the consequences of work presentations on employee promotions at Aston Abinda Hotel & Convention Center.

Methodology: This inquiry model is quantitative, with the investigation strategy used is Probability sampling, the representative technique used is simple random sampling. With a total population of 108 people and a total sample of 85 respondents. Furthermore, the data collection steps used are questionnaires or questionnaire distribution. The steps of data preparation are validity, reliability, and data study techniques using simple linear regression.

Results: This study showed that from the t test results there was a t value of $8.335 >$ t table of 1.988. With so work performance variables have a significant positive effect on employee promotions at Aston Aboninda Hotel & Convention Center.

Applications: Based on the results of this study, it can be seen that the increase in work performance can be done with the opportunity for employees to be promoted in the workplace, especially in the context of a hospitality work environment that prioritizes service excellent for guests.

Kata kunci : penilaian prestasi kerja dan promosi

1. PENDAHULUAN

Dalam bidang industri pariwisata banyak sekali hotel hotel resort dan apartemen yang kita jumpai. Banyak sekali jenis hotel yang ada sekarang ini, dari hotel lokal maupun go internasional untuk tempat wisatawan dan menginap. Sampai saat ini banyak sekali brand hotel- hotel yang ada di Indonesia seperti “Accor, Archipelago International, Swiss-Berhotel, Santika Hotel, Tazia Management, Tune Hotel, Santika Hotel” dan lain-lain. Salah satu hotel yang dibangun hampir setiap daerah yaitu Aston Hotel, Aston Hotel merupakan tempat alternatif yang ramah bagi tamu-tamu yang ingin memperoleh kualitas dan lingkungan yang ramah. Aston Hotel mempunyai kewajiban untuk menyediakan tempat menginap yang tenang, bagi tamu-tamu. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang kompeten dan berprestasi dalam memberikan pelayanan baik dalam organisasi maupun instansi pemerintah, sehingga dalam organisasi manajemen tersebut bisa berjalan dengan baik.

Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan yang namanya sumber daya manusia yang terampil dan bermutu, sumber daya manusia sangat berperan dalam membangun atau memajukan sebuah instansi perusahaan, maka dari itu diperlukan orang-orang yang berprestasi dalam bidang sehingga bisa dipromosikan dalam bidangnya. Dalam menentukan setiap individu memiliki prestasi, Aston Samarinda Hotel Convention & Center selalu memberikan pelatihan, penalaran, evaluasi, kepada karyawan sehingga bisa menghasilkan karyawan yang berprestasi, kompeten. sehingga mampu bersaing dengan hotel-hotel lain, dengan begitu karyawan yang berprestasi bisa dipromosikan, dan di mutasikan ketempat yang lebih bagus. Prestasi merupakan suatu capaian seseorang yang diinginkan atau suatu kesuksesan yang di capai seseorang dalam bidang apapun.

Dalam prestasi tersebut bisa membuat seseorang lebih mudah untuk dijadikan panutan atau contoh yang baik untuk di promosikan kejenjang yang berikutnya.

Dengan adanya Promosi akan membuat seseorang lebih giat lagi dalam bekerja, meningkatkan kualitas kerjanya, dan lebih percaya diri. Dengan begitu setiap manajemen dalam perhotelan, organisasi maupun instansi pemerintahan akan lebih mudah dan menentukan yang akan dipromosikan. Didalam manajemen Aston Samarinda Hotel & Convention Center mengambil atau merekrut orang-orang internal yang berprestasi dan kompeten untuk dipromosikan dalam menepati posisi yang kosong.

Setiap karyawan yang ada dalam Aston Hotel Samarinda & Convention Center memiliki kemampuan/prestasi yang berbeda-beda, hasil kerja yang baik setiap kelompok atau perusahaan perlu berupaya mewujudkan keadaan yang sanggup menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja. Dengan begitu, sistem promosi di Aston Samarinda Hotel Convention & Center sangat di perhatikan untuk karyawan yang berprestasi untuk di promosikan karena sangat memberikan hasil efektif buat pekerja dan perusahaan, sehingga mampu menambah kepuasan pelanggan, kolega dan perusahaan. Dan oleh karena itu saya sangat tertarik dengan prestasi terhadap promosi terhadap karyawan Aston Samarinda Hotel & Convention Center untuk diteliti, karena akan meningkatkan sumber daya manusia dalam 3 tingkatan yaitu "Knowledge, Skill, Attitude".

1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya tidak berprestasi. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Menurut Zainal Arifin (2012) hasil dari kemampuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu hal. Sedangkan menurut Benardin dan Russel (*dalam Sutrisno : 2010*) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut:

"Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period" (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Menurut Mangkunegara (2013) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas dapat saya simpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dan kecakapan, keuletan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman dengan penyesuaian waktu tersedia.

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, pimpinan dapat mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai secara keseluruhan. Sebelum memahami pengertian dari penilaian prestasi kerja, penulis menguraikan terlebih dahulu pengertian mengenai penilaian dan prestasi kerja. Andrew F. Sikula (*Hasibuan, 2012*) mengemukakan bahwa: *"Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of some object, person, or thing"*. (Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda). Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance*. Pada prinsipnya ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "Prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata *"achievement"*, tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *"To achieve"* yang berarti "Mencapai" maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "Pencapaian" atau "Apa yang dicapai". (*Achmad Rucky, 2002*).

1.2 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu masalah yang penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan di dalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai dapat berprestasi. Menurut M. Kadarisman (2013 : 124) "kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi". Sedangkan menurut Suwatno, (*dalam Sutrisno : 2010*) "Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan".

1.3 Hubungan Promosi Jabatan Dengan Prestasi Kerja

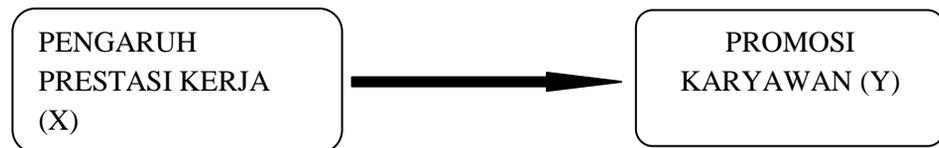
Promosi jabatan merupakan suatu kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengembangkan diri guna meningkatkan tanggung jawab, wewenang dan pendapatan. Promosi juga berarti adanya pengakuan dan penghargaan dari organisasi atas prestasi pegawainya selama ini. Seperti yang dikemukakan oleh M. Kadarisman (2013 : 168) bahwa: "Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi".

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, karena pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya guna kemajuan organisasi.

Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, organisasi harus melaksanakan suatu penilaian prestasi kerja karyawan yang berguna sebagai pedoman untuk menetapkan program promosi karyawan. Dengan uraian di atas tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa program promosi jabatan erat hubungannya dengan prestasi kerja, karena prestasi kerja adalah salah satu penilaian dalam pengambilan keputusan manajemen didalam promosi jabatan yang akan diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan.

1.4. Kerangka pikir

Kerangka pikir dibuat untuk mengetahui alur pemikiran yang akan mengarah kepada proses penelitian sesuai tujuan dan keinginan yang akan dicapai dan akan menjadi alur seorang pemikiran penelitian.



Gambar 1 : kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian pengaruh prestasi terhadap promosi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center

1.5. Hipotesis

Salah satu tujuan penelitian adalah menguji hipotesis, hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (Hipotesis Alternatif H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan

Berdasarkan kerangka konseptual dan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi karyawan pada Aston Samrinda Hotel & Convention Center

2. METODEDEOLOGI

Analisis statistik yang dipergunakan ialah analisis kuantitatif dengan program SPSS dengan analisis regresi linier sederhana, uji T, Koefisien Determinasi, uji Heterokedastitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

2.1 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

2.2 Uji Autokorelasi

Ghozali (2018), Uji Autokorelasi untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan *Run Test*. *Run Test* sebagai bagian dari statistik non-parametrik digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi.

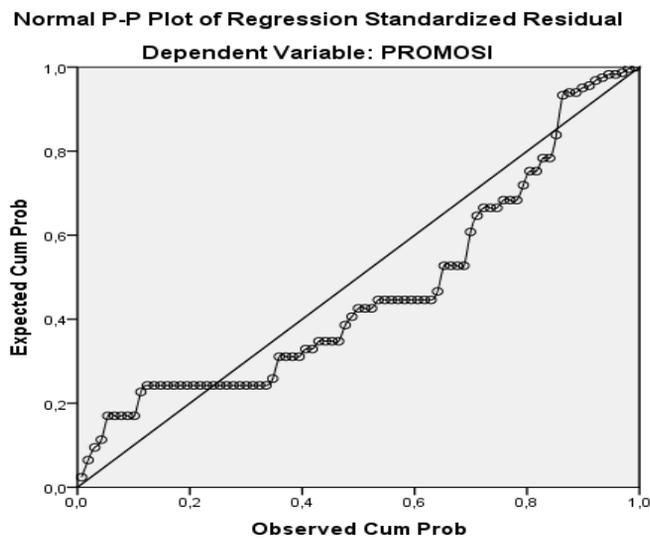
2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data. Dalam uji ini dapat dilakukan dengan berbagai uji yaitu seperti uji shapiro wilk atau lilliefors serta kolmogorow smirnov. Selain itu dapat juga dengan dengan metode grafik

2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

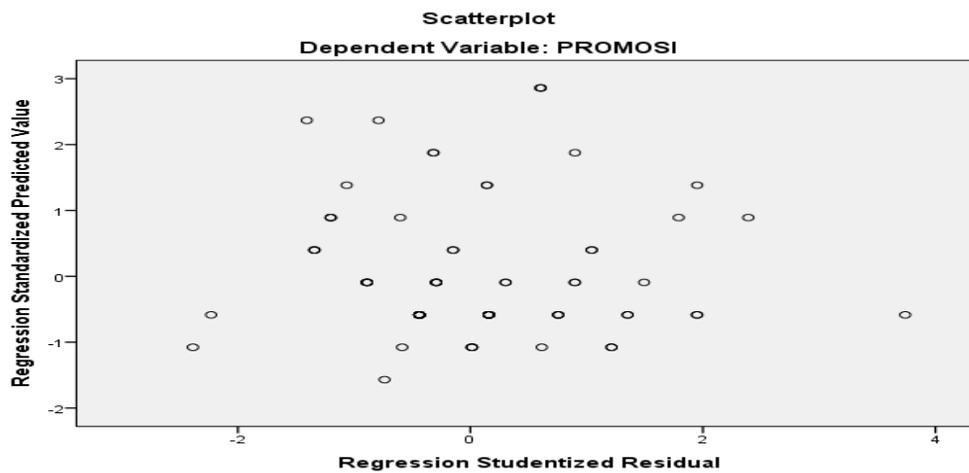
Berdasarkan Sugiyono (2013):“ Regresi sederhana adalah didasarkan pada signifikansi fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

3. HASIL DAN DISKUSI
3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 2: Hasil Normalitas

Berdasarkan hasil padatable uji normalitas dapat lanjut karena titik bulat berada sekitaran garis line angka 0,00 dan bisa dilanjutkan karena berdistribusi normal.



Gambar 3 :Heteroskesdisita

Dari scatterplot diatas terlebih dahulu, kita bisa membaca bahwa bulatan titik data penyebar diatas, tidak berada diatas dan dibawah atau disekitara nilai 0, tidak menggumpul diatas atau dibawah saja tidak menempa pola gelombang, lurus, melebar atau menyempit. Dan penyebaran titik-titik data diatas tidak berpola.

3.2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|-------------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 7,526 | 2,652 | | 2,838 | ,006 |
| | PRESTASI KERJA | ,757 | ,091 | ,676 | 8,357 | ,000 |

a. Dependent Variable: PROMOSI

Diolah : Output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan output diatas didapatkan hitungan pengerjaan komputerisasi melalui sistem SPSS, oleh karena itu didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = a + bx$

$$Y = 7,526 + 0,757 X$$

Maka persamaan diatas dapat diterjemahkan:

- Nilai kostanta sama dengan 7,526, apabila nilai $X = 0$ maka nilai promosi yaitu 7,526
- Nilai koefisien regresi sama dengan 0,757. setiap penilaian prestasi kerja akan lebih meningkat.

Pembahasan

Adapun beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh mengenai penilaian prestasi kerja yang ada apa Aston samarinda Hotel & Convention Center, setiap karyawan menerima pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap karyawan dalam menunjang hasil pekerjaannya. Kendalanya hanya saja tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan tersebut. Dengan begitu bahwa mengenai penilaian prestasi kerja pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Diperoleh pemahaman bahwa prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian prestasi kerja perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya. Kemudian dari hasil penyajian data variabel prestasi kerja yang diukur melalui indikator, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, skor rata-rata yang masuk dalam kategori sedang/cukup. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Hal yang sama dikemukakan oleh Uchwal (2014), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT PLN (persero) wilayah sulsel, sultra dan sulbar yang menunjukkan bahwa prestasi kerja pada PT PLN (persero) wilayah sulsel, sultra, dan sulbar sangat baik dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan yaitu telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pegawai yang dipromosikan adalah pegawai yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut, walaupun penilaian tersebut bersifat relatif artinya tidak bersifat mutlak. Selain menunjukkan prestasi yang tinggi, pegawai tersebut juga telah dinyatakan berhasil dalam berbagai macam seleksi yang diadakan oleh perusahaan tersebut.

4. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center berpengaruh positif signifikan terhadap promosi karyawan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapatkan penilaian yang baik, sehingga dapat dipromosikan ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi lagi dengan posisi yang berbeda.

REFERENSI

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan, cet ke sepuluh*, PT Remaja Rosda Karya: Bandung
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet II*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- H. Abbas Padil. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Alauddin University Press: Makassar
- I Komang, Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Imam, Ghozali. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Jakarta
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cet III*, PT Rajagrafindo Persada: Depok
- Muri, Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Gabungan, Edisi Pertama*, Prena Media Group: Bandung
- R. Wayne, Mondy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Erlangga: Jakarta,
- Sofyan, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmu: Yogyakarta