



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem**  
**Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Kedeputian Bidang Promosi Penanaman Modal Badan Koordinasi Penanaman Modal Jakarta**

**Eka Yulianti<sup>1</sup>, Iwan Kurniawan Subagja<sup>2</sup>, Azis Hakim<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [eka.alfath07@gmail.com](mailto:eka.alfath07@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [iwankurniawan@unkris.ac.id](mailto:iwankurniawan@unkris.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, [dr\\_azishakin@yahoo.com](mailto:dr_azishakin@yahoo.com)

Corresponding Author: [eka.alfath07@gmail.com](mailto:eka.alfath07@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *To find out how well each employee performs, organizations can use performance appraisals to measure how well they demonstrate their productivity as a contribution to the organization's progress in achieving its stated goals. Employees can be promoted if the results of their performance appraisals during their employment period show good work discipline, responsibility, loyalty, dedication, and cooperation. This study aims to evaluate the implementation of performance appraisals, the implementation of employee promotions, and the impact of performance appraisals on employee promotions conducted by the Deputy for Investment Promotion at the Investment Coordinating Board in Jakarta. To achieve this goal, a questionnaire of 30 questions was given to 38 staff members. Primary data and secondary data are the types of data used. The data analysis technique uses correlation statistical methods, including correlation coefficients and determination coefficients. Based on the results of the questionnaire, a correlation coefficient was obtained between variables  $x$  and  $y$  with a value of  $r = 0.74$ , which indicates that the influence between performance appraisals ( $x$ ) and employee promotions ( $y$ ) is strong and positive. This shows that performance appraisals have a significant influence on employee promotions. This calculation is done with a determining coefficient of fifty-five percent, which shows that the contribution of work performance assessment to employee promotion is fifty-five percent. Additional variables that are not calculated are forty-five percent*

**Keyword:** *Work Performance Assessment, Employee Promotion, Deputy for Investment Promotion, Indonesia Investment Coordinating Board.*

**Abstrak:** Untuk mengetahui seberapa baik setiap pekerja berprestasi, organisasi dapat menggunakan penilaian prestasi kerja untuk mengukur seberapa baik mereka menunjukkan produktivitas mereka sebagai kontribusi terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai dapat dipromosikan jika hasil penilaian prestasi kerjanya selama masa kerja menunjukkan disiplin kerja, tanggung jawab, kesetiaan, pengabdian, dan kerja sama yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja, pelaksanaan promosi pegawai, dan dampak penilaian prestasi kerja terhadap

promosi pegawai yang dilakukan oleh Kedeputusan Bidang Promosi Penanaman Modal di Badan Koordinasi Penanaman Modal di Jakarta. Untuk mencapai tujuan ini, diberikan kuesioner sebanyak 30 pertanyaan kepada 38 anggota staf. Data primer dan data sekunder adalah jenis data yang digunakan. Teknik analisis data menggunakan metode statistik korelasi, termasuk koefisien korelasi dan koefisien penentu. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh koefisien korelasi antara variabel x dan y dengan nilai  $r = 0,74$ , yang menunjukkan bahwa pengaruh antara penilaian prestasi kerja (x) dan promosi pegawai (y) adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi karyawan. Perhitungan ini dilakukan dengan koefisien penentu sebesar lima puluh lima persen, yang menunjukkan bahwa kontribusi penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan sebesar lima puluh lima persen. Variable tambahan yang tidak dihitung sebesar empat puluh lima persen.

**Kata Kunci:** Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Pegawai, Kedeputusan Bidang Promosi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang paling penting dari operasi bisnis dalam menghadapi arus globalisasi. Dalam suatu organisasi atau lembaga, elemen penggerak, yang juga dikenal sebagai karyawan, diperlukan untuk mencapai tujuan dan berkembang. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi harus memikirkan bagaimana mengembangkan sumber daya manusianya untuk mendorong kemajuan dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mencapai pengelolaan usaha yang efektif, efisien, dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perusahaan atau instansi agar dapat berkembang. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan memimpin di pasar global. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan atau organisasi mencakup hal-hal seperti pengangkatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan promosi karyawan.

Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang, yang dapat membuat mereka lebih baik atau lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka di perusahaan atau instansi. Promosi, menurut Desster. G. (2003:), berarti naik pangkat dengan lebih banyak tanggung jawab dan status. Oleh karena itu, mereka yang berprestasi harus diberi lebih banyak tanggung jawab dan otoritas. Selain unit kerja biro yang bertanggung jawab atas seluruh proses administrasi kepegawaian, pejabat yang membawahi seorang pegawai melakukan penilaian. Promosi ini juga memberikan peran penting bagi pegawai, yang merupakan hal yang sangat dinanti-nantikan. Ada kepercayaan dan pengakuan tentang kemampuan pegawai yang bersangkutan untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi. Selain itu, akan meningkatkan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan bagi pegawai tersebut. Proses promosi harus didasarkan pada penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan setiap anggota staf. Penilaian ini harus objektif dan tidak pilih kasih. Tanpa mempertimbangkan suku, golongan, atau keturunannya, pegawai dengan peringkat tertinggi harus dipromosikan terlebih dahulu. Promosi yang adil akan mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka dan bekerja lebih baik. Basis pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja. Menilai prestasi kerja karyawan dapat digunakan untuk menentukan tingkat pengembangan sumber daya manusia organisasi atau instansi. Sangat penting bagi perusahaan atau lembaga apa pun untuk melakukan penilaian prestasi kerja, yang dilakukan secara teratur oleh atasan atau orang lain yang tahu bagaimana seorang pekerja melakukan tugasnya. Tujuan penilaian ini adalah untuk

memastikan bahwa pekerja terus bekerja dengan baik dan membantu mereka menjadi lebih baik.

Salah satu tanggung jawab yang paling penting bagi setiap direktur adalah menilai prestasi kerja, juga dikenal sebagai penilaian prestasi, meskipun fakta bahwa banyak tantangan yang dihadapi dalam melakukannya dengan benar. Menurut Mangkuprawira (2004), penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pekerjaan individu. Selain itu, penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menentukan potensi dan kelemahan seorang pegawai. Karena itu, perusahaan atau organisasi dapat membuat perencanaan SDM yang komprehensif untuk masa depan mereka. Perencanaan ini dapat mencakup jalur karir atau promosi pegawai, dan penilaian prestasi kerja akan memengaruhi promosi pegawai. Utomo & Sugiarto (2007) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan SDM organisasi, seperti promosi, kenaikan upah, bonus, pelatihan, dan sebagainya, selain untuk mengevaluasi program MSDM. Karena tidak selalu mudah untuk menilai prestasi seorang pegawai atau bawahan secara akurat, dan kadang-kadang sulit untuk menyampaikan hasil penilaian kepada bawahan tanpa membuat mereka kecewa. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja akan menunjukkan kepada Badan Koordinasi Penanaman Modal seberapa baik pegawai di Kedeputan Bidang Promosi Penanaman Modal melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini akan memungkinkan Badan Koordinasi Penanaman Modal untuk memberikan kompensasi yang sewajarnya atas prestasi tersebut.

## METODE

Pengumpulan data yang relevan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 1. Metode Observasi

Metode ini digunakan pada saat *survey* kunjungan perusahaan atau instansi yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

### 2. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal lain yang diketahui. Adapun unit Kedeputan Bidang Promosi Penanaman Modal adalah sebagai respondennya. Kuesioner yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- Skor 5 untuk jawaban “a” dengan kategori sangat setuju
- Skor 4 untuk jawaban “b” dengan kategori setuju
- Skor 3 untuk jawaban “c” dengan kategori ragu-ragu
- Skor 2 untuk jawaban “d” dengan kategori tidak setuju
- Skor 1 untuk jawaban “e” dengan kategori sangat tidak setuju

Pengumpulan data kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data variabel penilaian prestasi kerja dan variabel promosi pegawai. Dimana angket berisikan:

- Kelompok pertanyaan sub variabel penilaian prestasi kerja; dan
- Kelompok pertanyaan sub variabel penilaian promosi pegawai.

Adapun alat ukur yang dipakai adalah menggunakan skala likert yang selanjutnya skala ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang variabel yang diteliti.

### 3. Metode *Library*, metode ini atau studi kepustakaan diperoleh dan dikumpulkan dengan cara membaca, mempelajari dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku, skripsi, laporan dan dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 38 responden dengan mengelompokkan pendidikan terakhir para responden ke dalam 4 kategori kelompok yaitu: SMA/ sederajat, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Hasil penelitiannya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase
SMA/ sederajat	5	13%
Diploma	1	3%
Sarjana	26	68%
Pascasarjana	6	16%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Riset

Selain itu, mengelompokkan lama bekerja para responden pada hasil penelitian dengan 4 kategori yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Masa Kerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1-5 Tahun	19	50%
6-10 Tahun	8	21%
10-15 Tahun	1	3%
Lebih dari 16 Tahun	10	26%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Riset

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan menentukan aspek yang akan berdampak positif atau negatif terhadap moral kerja karyawan. Promosi ke jabatan ini untuk mengetahui bahwa penilaian tersebut terpercaya dan adil atau bahwa mereka menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan posisi mereka. Ini juga merupakan pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Faktor-faktor yang dievaluasi termasuk tingkat pendidikan terakhir pekerja dan jumlah tahun kerja yang telah mereka habiskan untuk memenuhi persyaratan promosi perusahaan atau lembaga. Dalam buku Suwatno (2001) "Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia", dia mengatakan bahwa semboyan "orang yang tepat di jabatan yang tepat" muncul ketika penilaian prestasi dilihat dari perspektif keuntungan perusahaan.

### **Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Pegawai pada Kedepuitan Bidang Promosi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal, Jakarta**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan di Kedepuitan Bidang Promosi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal di Jakarta, akan dilakukan pengujian yang menggunakan analisis statistik. Kuesioner yang berisi 30 pertanyaan akan digunakan untuk mengevaluasi variabel penelitian. Di mana variabel x berasal dari data kuesioner mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan variabel y berasal dari data kuesioner mengenai promosi karyawan. Perhitungan analisa statistik berdasarkan kuesioner ditunjukkan di sini.

### **Analisa Korelasi**

Tujuan analisis korelasi adalah untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara penilaian prestasi kerja, variabel x, dan promosi karyawan, variabel y. Ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dengan memasukkan angka-angka hasil penelitian maka diperoleh sebesar:

$$n = 38 \quad \sum x = 2405 \quad \sum y = 2337 \quad \sum x^2 = 153173 \quad \sum y^2 = 144561 \quad \sum xy = 148575$$

Maka:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{38(148575) - (2405)(2337)}{\sqrt{38(153173) - (2405)^2} \sqrt{38(144561) - (2337)^2}}$$

$$r = \frac{5645850 - 5620485}{\sqrt{5820574 - 5784025} \sqrt{5493318 - 5461569}}$$

$$r = \frac{25365}{\sqrt{36549} \sqrt{31749}}$$

$$r = \frac{25365}{191,17.178,18}$$

$$r = \frac{25365}{34062,67}$$

$$r = 0,74$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh koefisien korelasi  $r = 0,74$  yang mempunyai arti bahwa pengaruh antara penilaian prestasi kerja (x) terhadap promosi pegawai (y) adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap promosi pegawai.

### Analisa Korelasi

Selain itu, untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi pelaksanaan variabel x yaitu penilaian prestasi kerja terhadap variabel y yaitu promosi pegawai, maka digunakan koefisien penentu untuk menghitungnya:

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Diketahui bahwa  $r = 0,74$  maka akan diperoleh sebagai berikut:

$$KP = (0,74)^2 \times 100\%$$

$$KP = 55\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa koefisien penentu memiliki nilai sebesar 55%, yang berarti bahwa kontribusi penilaian prestasi kerja (variabel x) terhadap promosi pegawai (variabel y) sebesar 55%. Rapat Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) memberikan sisa 45%. Salah satu fungsi Baperjakat adalah untuk memastikan kualitas, objektivitas, dan promosi jabatan. Selain itu, Baperjakat bertanggung jawab untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat tentang

pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai dalam dan dari jabatan struktural maupun fungsional. Selain itu, Baperjakat juga bertanggung jawab untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang mengenai kenaikan pangkat, promosi jabatan, dan mutasi bagi pejabat negara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi pegawai pada Kedepatian Bidang Promosi Penanaman Modal, Badan Koordinasi Penanaman Modal, Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Promosi jabatan dilakukan pada Kedepatian Bidang Promosi Penanaman Modal, yang berlokasi di Jakarta, Badan Koordinasi Penanaman Modal, pada tanggal 1 Oktober setiap tahun. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang menjadi dokumen resmi dalam sistem penilaian kinerja PNS sejak PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, menggantikan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sejak berlakunya PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, juga memiliki faktor lain yang membantu meningkatkan posisi pegawai, seperti tingkat pendidikan terakhir mereka, lama masa kerja mereka, dan hasil dari Rapat Baperjakat yang dihadiri oleh Eselon I.
2. Hasil penelitian tentang hubungan antara penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan mendukung teori meritokrasi dalam manajemen sumber daya manusia—teori di mana promosi didasarkan pada kinerja objektif. Oleh karena itu, sistem penilaian berbasis merit harus dioptimalkan dan proses Baperjakat harus lebih transparan.

## REFERENSI

- Desster, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid II, Edisi ke-9, p. 99–100). Yogyakarta.
- Devita, N. R. (2006). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Bank BNI Kantor Wilayah "X"*. Bandung.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 121–122). PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 87–88). PT Bumi Aksara.
- Magkuprawira, T. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 223). Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (p. 96). Grafindo Persada.
- Sikula, A. F. (2001). *Personnel Administration And Human Resources Management* (p. 87-88). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Suradji. (2009). *Manajemen Kepegawaian Negara* (p. 47–49). Lembaga Administrasi Negara.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 81). Penerbit Suci Press.
- Utomo, H. J. N., & Sugiarto, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 75). Ardana Media.