

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. ANEKA TUNA INDONESIA (ATI) GEMPOL

Nur Qomariah¹, Fauzi Arif Rohman Hakim²

^{1,2}STIE Gempol

Email : aku44@gmail.com*

*Corresponding author

Abstrak – Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner. Sampel penelitian ini berasal dari jumlah populasi karyawan PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol dengan menggunakan metode simple random sampling dan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10%. Untuk memenuhi tujuan penelitian, data primer diolah melalui uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Sedangkan hipotesis diuji dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 18 melalui uji-t untuk hipotesis parsial, dan uji-F untuk hipotesis simultan dengan taraf kepercayaan (signifikansi) 5%.

Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. (2) Promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. (3) Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan promosi jabatan. Sedangkan berdasarkan hasil uji-F dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Perhitungan data dengan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,892. Hal ini diartikan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sangat kuat. Selain itu, diperoleh nilai koefesien determinasi berganda (R²) sebesar 0,795. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan berpengaruh sebesar 79,5% terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya, yakni 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja

Abstract – This study uses primary data in the form of questionnaires. The sample of this study comes from the total population of employees of PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol using the simple random sampling method and the Slovin formula with a 10% error tolerance. To meet the research objectives, primary data is processed through data quality testing and classical assumption testing. Meanwhile, the hypothesis is tested using multiple linear regression analysis techniques using the SPSS version 18 program through the t-test for partial hypotheses, and the F-test for simultaneous hypotheses with a confidence level (significance) of 5%. Based on the results of the t-test, it can be concluded that: (1) Job characteristics have a positive and significant partial effect on employee work performance. (2) Job promotion also has a positive and significant partial effect on employee work performance. (3) Job characteristics have the most dominant effect on employee work performance compared to job promotion. Meanwhile, based on the results of the F-test, it can be concluded that job characteristics and job promotion have a simultaneous effect on employee work performance. Data calculations using multiple linear regression analysis in this study show a multiple correlation coefficient (R) value of 0.892. This means that the influence of job characteristics and job promotion on employee work performance is very strong. In addition, the multiple determination coefficient (R²) value was obtained at 0.795. This explains that job characteristics and job promotions have an effect of 79.5% on employee work performance. While the rest, namely 20.5%, is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Characteristics, Job Promotion, Job Performance

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan menawarkan berbagai jenis pekerjaan yang terdiri dari kumpulan kriteria maupun kualifikasi yang didapat dari potensi sumber daya manusia yang tepat. Berbagai karakteristik pekerjaan yang diberikan perusahaan tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi pengembangan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Tingkat keterampilan beragam yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan peluang lebih banyak pada mereka untuk menempati posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Hal inilah yang menjadikan dasar penyesuaian antara karakteristik pekerjaan terhadap potensi keterampilan yang dimiliki karyawan.

Gunastri (2019:14) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai kewajiban, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Robbins (2016:64) juga berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas perusahaan dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk dapat memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Di sisi lain, ketepatan karakteristik pekerjaan dengan penerimaan karyawan yang sesuai akan membawa dampak positif kepada semua pihak sehingga muncul proses promosi yang akan mengembangkan sumber daya manusia terutama pengembangan karier bagi karyawan. Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan tersebut. Hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau disebut juga dengan peningkatan karier. Dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan diharapkan dapat menciptakan suatu keinginan untuk memotivasi diri sendiri. Promosi jabatan tidak hanya mencakup pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai bentuk penghargaan atas kemampuan yang semakin tinggi, sehingga karyawan dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, serta dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus menambah kepuasan batin maupun meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wuryanto (2012:20) yang menjelaskan bahwa promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Karyawan yang merasa tertarik dengan karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan tentunya akan termotivasi meningkatkan prestasi kerja dengan berusaha semaksimal mungkin untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini senada dengan pendapat Sutrisno (2019:164) yang menerangkan bahwa prestasi kerja inilah yang menjadi orientasi atas keberhasilan karyawan yang dianggap

memiliki nilai tinggi sebagai hasil yang maksimal dan dipandang sebagai kemampuan yang dapat ditingkatkan serta ditetapkan sebagai suatu sasaran untuk mengangkat diri mereka lebih jauh.

Lumbanraja dan Cut (2010:154) menyimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan karakteristik pekerjaan baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan Fatmawati (2013:96) memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal senada juga disimpulkan oleh Simanjuntak (2015:11) yang menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014:7) dengan menggunakan beberapa variabel bebas lain; seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun prestasi kerja karyawan yang belum maksimal, dapat dialami oleh perusahaan manapun, tidak terkecuali pada PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol. Meskipun karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan cenderung baik, namun pencapaian target produksi yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan selama tahun terakhir tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang ditetapkan memerlukan tambahan jam kerja.

Tabel 1:

Data Hasil Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI Gempol 2024)

Month	RAW MATERIAL			FINISHED PRODUCT	
	Bone & Meat (kg)	Gut (kg)	Total (kg)	Qty (kg)	Target (37%)
2024					
Jan	334.656	85.512	420.168	151.260	36%
Feb	352.836	87.296	440.132	154.046	35%
Mar	316.280	84.120	400.400	148.148	37%
Apr	336.231	84.042	420.273	151.298	36%
Mei	349.062	71.200	420.262	147.091	35%
Jun	334.660	65.580	400.240	152.091	38%
Jul	242.130	57.960	300.090	108.032	36%
Ags	309.206	70.965	380.171	144.464	38%
Sep	378.620	61.820	440.440	162.962	37%
Okt	336.042	84.063	420.105	151.237	36%
Nov	354.270	65.961	420.231	151.283	36%
Des	320.587	59.831	380.418	140.754	37%
Total	3.964.580	878.350	4.842.930	1.762.666	437%
Mean	330.382	73.196	403.578	146.889	36%

Sumber: PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol 2024

Tabel 1 menunjukkan rata-rata persentase target produksi yang dicapai karyawan Divisi Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol periode 2024 adalah sebesar 36%; atau kurang 1% dari target yang diharapkan untuk tiap bulannya, yakni 37%. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa prestasi kerja karyawan masih belum maksimal, karena bertentangan dengan salah satu indikator prestasi kerja yakni quantity (kuantitas); yang mengharuskan karyawan untuk bekerja sesuai dengan jumlah target yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan pendekatan penelitian yang berfokus pada data-data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasil. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak dimana semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Suatu item kuesioner dikatakan valid atau sah jika nilai r_{hitung} positif dan $\geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0.30$ (r_{kritis}). Adapun hasil uji validitas masing-masing kuesioner pada setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

A. Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
X1.1	0.628	0.263	0.30	Valid
X1.2	0.332			
X1.3	0.629			
X1.4	0.428			
X1.5	0.429			
X1.6	0.343			

Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan (X1) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

B. Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
X2.1	0.559	0.263	0.30	Valid
X2.2	0.610			
X2.3	0.662			
X2.4	0.489			
X2.5	0.593			
X2.6	0.425			
X2.7	0.449			

Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel promosi jabatan (X2) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

C. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	r_{kritis}	Keterangan
Y1	0.479	0.263	0.30	Valid
Y2	0.443			
Y3	0.606			
Y4	0.612			
Y5	0.571			
Y6	0.609			

Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

D. Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.008	.265
	Karakteristik Pekerjaan	.574	.120
	Promosi Jabatan	.445	.103
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan			

Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 39 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,008 + 0,574X1 + 0,445X2 + e$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 0,008 berarti jika karakteristik pekerjaan (X1) dan promosi jabatan (X2) adalah 0 (nol), maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,008 satuan.
- b) Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,574; berarti jika karakteristik pekerjaan (X1) naik satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,574 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.
- c) Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,445; berarti jika promosi jabatan (X2) naik satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,445 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian parsial dalam penelitian ini menyimpulkan hasil sebagai berikut:
 - a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,798) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan yang ada telah dirancang dengan baik akan memberikan daya tarik bagi karyawan serta menjadi motivasi tersendiri dalam pencapaian prestasi kerja.
 - b. Promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,317) lebih besar dari t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Dengan kata lain, adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan menciptakan suatu keinginan untuk memotivasi diri sendiri tidak hanya untuk meraih peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai bentuk penghargaan atas kemampuan yang semakin tinggi, sehingga memperoleh wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, serta dapat menambah kepuasan batin maupun meningkatkan prestasi kerja mereka.
1. Karakteristik pekerjaan dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (102,838) lebih besar dari F_{tabel} (3,172) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Ketepatan karakteristik pekerjaan dan adanya kesempatan promosi jabatan yang menarik tentunya menarik minat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
2. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Produksi PT. Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol, karena nilai t_{hitung} karakteristik pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} promosi jabatan. Hal ini memberikan simpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas perusahaan; dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk dapat memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan

baik akan mampu menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi pada para karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Cetakan V, Rineka Cipta, Jakarta

Fatmawati, Puji, 2013, *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kupon Progo*, Tugas Akhir Publikasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*, Edisi Kelima, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Gunastri, Ni Made, 2009, *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, karakteristik organisasi, Motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada CV Kecak Denpasar)*, Jurnal Forum Manajemen Volume Nomor 1, tahun 2009

Hasibuan, M., 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma, 2010, *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2, September 2010: 142-155, Universitas Sumatera Utara, Medan

Lussier, N. Robert, 2005, *Human Relations in organization applications and skill building*, Mc Graw Hill, New York

Manullang, M., 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi I, BPEE, Yogyakarta

Nazili, I, 2012, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT Garuda Indonesia Kota Sidoarjo)*, Skripsi Publikasi, Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Diponegoro, Semarang

Nurjannah, 2008, *Pelatihan SPSS*, Karisma Learning Technologies, Malang

Parjono, 2014, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*, Jurnal publikasi, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, Semarang

Priyatno, Duwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan ke-1, Mediakom, Yogyakarta

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raya Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2007, *Buku Latihan SPSS Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Simamora, H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, Winda Yulyarta, 2015, *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Medikan Grafika/ Tribun Pekanbaru*, Jom FISIP Vol. 2 No. 2 – Oktober 2015, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau
- Sugiyono, 2010, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Alpha Beta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tim Penyusun, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depdiknas, Jakarta
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta
- Wuryanto, D. A., 2012, *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang
- Yusop, Maisura M, 2007, *Iklim Organisasi dan Hubungan Dengan Glagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Pontian Johor*, Skripsi dipublikasikan, Fakultas Pendidikan Universitas Teknologi, Malaysia