

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II SUMATERA

Oleh
Yusnaena , Syahrul Effendy dan Dian Kumala Sari
Dosen Tetap FEB Unidha Padang

Abstrak

This study , entitled the effect of promotion and interpersonal relationships to employee performance PT Kereta Api West Sumatra Regional Division II. This study was to examine the effect of interpersonal dan hubungan promotion to employee performance PT Kereta Api Indonesia. (Persero) Division II of West Sumatera. This study is a survey with quantitative approach, which aims to determine the effect of promotion and interpersonal relationships on employee job satisfaction PT. Kereta Api. The data used are primary data obtained by field survey. Hypothesis testing is done by means of multiple regression analysis The study population was all all employees at PT Kereta Api numbering 87 people and all of them were sampled by taking total sampling technique. Data collection techniques in this study conducted by survey method. Using two instrument consists of three devices questionnaire for the study variables with the results of the study are positive and significant influence between promotion jabata to the performance on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatera with a regression coefficient of 0.478 with a significant level of $0.000 < 0.05$. There is a significant relationship between interpersonal relationship to the performance on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatera with a regression coefficient of 0.374 with a significant level of $0.002 < 0.05$

Keywords: Promotions, interpersonal relations and promotions

A. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai latar belakang individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi terbesar di Indonesia.

Berdasarkan teori tersebut, diduga rendahnya kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, hubungan dengan organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja di PT. Kereta Api Indonesia yaitu proses hubungan interpersonal yang belum optimal.

Hal ini dapat kita lihat dari kurangnya kerjasama antara sesama pegawai yang salah satu penyebabnya yakni komunikasi yang terjalin kurang baik. Sehingga menyebabkan kerja sama yang kurang sejalan sesuai tujuan perusahaan. Terkadang terjadi perbedaan pendapat dan selisih paham dalam melaksanakan pekerjaan maupun mengambil keputusan.

Sikap saling menghargai antar sesama pegawai sangat menunjang semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai sehingga mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan yang baik dengan teman-temannya. Artinya jika hubungan *interpersonal* terjalin dengan baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan pimpinan maka akan meningkatkan kinerja. Dan begitu pula sebaliknya apabila pemanfaatan dan pengoptimalan promosi jabatan pegawai sangat baik dilakukan maka akan berpengaruh pada hubungan interpersonal yang baik pula.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu rekomendasi dan senioritas, rekomendasi didasarkan dari pihak yang memiliki wewenang yakni melalui pimpinan, seperti komisaris, kepala direksi dan kepala departemen. Sedangkan, senioritas adalah pegawai yang lama masa kerjanya minimal sepuluh tahun dan pengalaman kerjanya sudah cukup. Namun, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat belum memperhatikan secara seksama promosi jabatan pegawai dari segi prestasi kerja pegawai yang merupakan salah satu indikator seorang pegawai layak dipromosikan atau tidak. Maka penulis menduga sementara bahwa promosi jabatan yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berjalan cukup lambat dan belum begitu optimal.

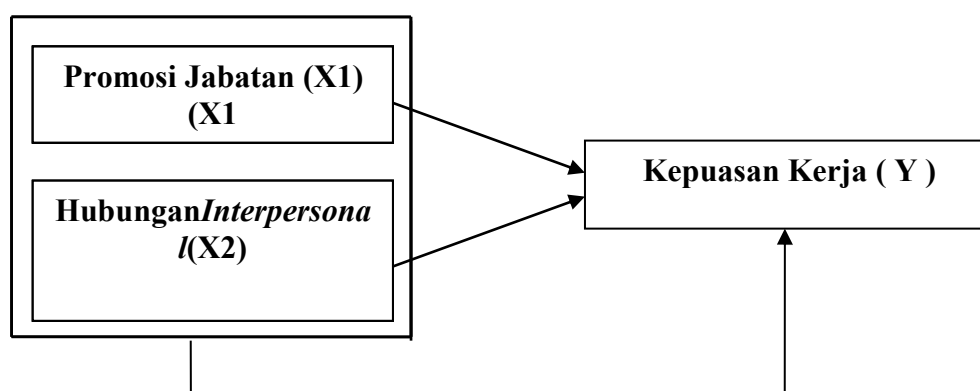
Hal tersebut dikarenakan kurangnya kepercayaan dan keadilan dari pimpinan direksi dan pihak manajemen untuk melakukan promosi jabatan. Sementara itu ada beberapa keluhan dari karyawan dan seharusnya mereka hendaknya sudah layak untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya sesuai dengan keahliannya, sebab PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. dalam satu semester melakukan pensiun terhadap pegawai senior yang sudah layak untuk di pensiunkan. Namun, sejak terjadinya kekosongan jabatan tersebut pihak manajemen lambat mengambil keputusan dalam memanfaatkan peluang atau kekosongan jabatan bagi pegawai yang sudah layak untuk di promosikan jabatannya. Hal ini menurut dugaan penulis disebabkan karena pihak manajemen belum memberikan kepercayaan yang amanah dan belum cepat mengambil keputusan untuk melakukan promosi jabatan. Permasalahan kinerja pegawai menjadi perhatian yang sangat serius bagi PT. Kereta Api Indonesia, apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan kinerja pegawainya, maka besar kemungkinan pegawai akan merasa tidak puas dan dampak kurang baiknya adalah pegawai-pegawai tersebut tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak buruk pada kinerja instansi. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Bertitik tolak dari latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera barat.**

Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia. (Persero) Divre II Sumatera Barat. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) Istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Promosi jabatan menurut Hasibuan

(2003:18) merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hubungan Interpersonal menurut Siagian (2002:92) adalah hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama (*teamwork*) yang internal dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan . Penelitian mengkaji Pengaruh Promosi jabatan dan hubungan interpersonal karyawan PT Kereta api terhadap kinerja karyawan itu sendiri , dimana pada sebuah perusahaan kegiatan manajemen dibidang promosi, dan hubungan yang terjalin antar individu dalam organisasi memberi dampak yang positif terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka model teoritis penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini .



Gambar Kerangka Konseptual Pemikiran

Penelitian ini bersifat survey dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan mengetahui Pengaruh promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh berdasarkan survey lapangan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier berganda Populasi penelitian ini adalah semua semua karyawan pada PT Kereta Api yang berjumlah 87 orang dan semuanya dijadikan sampel dengan teknik pengambilan *total sampling* ,

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Menggunakan dua instrumen terdiri dari tiga perangkat kuesioner untuk variabel penelitian dimaksud.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis dan Pembahasan

Analisis Deskriptif,

Statistik Deskriptif berguna untuk penggambaran tentang statistik data. Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS maka dapat dilihat Analisis Deskriptif dibawah ini :

Tabel 1
Analisis Deskriptif Promosi Jabatan

No	Indikator/ pertanyaan	Kriteria Pertanyaan										Rata - Rata	TCR	Ket.
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Tanggungjawab besar	29	33.3	54	62.1	4	4.6	0	0.0	0	0.0	4.2	84.0	Tinggi
2		53	60.9	34	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4.6	92.0	Tinggi sekali
3	Mendapatkan kedudukan lebih tinggi	23	28.7	37	42.5	25	28.7	0	0.0	0	0.0	4	80.0	Tinggi
4		26	29.9	48	55.2	9	10.3	4	4.6	0	0.0	4.1	82.0	Tinggi
5	Prestasi kerja	22	25.3	28	32.2	28	32.2	9	10.3	0	0.0	3.7	74.0	Tinggi
6		20	23.0	32	36.8	25	28.7	9	10.3	1	1.1	3.7	74.0	Tinggi
7	Wewenang (authority)	11	12.6	31	35.6	37	42.5	5	5.7	3	3.4	3.4	68.0	Sedang
8		20	23.0	32	36.8	25	28.7	9	10.3	1	1.1	3.7	74.0	Tinggi
9	Penghasilan yang diterima	11	12.6	31	35.6	37	42.5	5	5.7	3	3.4	3.4	68.0	Sedang
10		24	27.6	25	28.7	26	29.9	12	13.8	0	0.0	3.7	74.0	Tinggi
Jumlah												38.5	770	Tinggi
RATA-RATA VARIABEL												3.9	77.0	Tinggi

Sumber : Data Primer 2015 (diolah peneliti)

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel promosi jabatan adalah 3.9% dan tingkat capaian responden sebesar 77.0% dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan promosi jabatan pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik.

Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel promosi jabatan pegawai adalah indikator imbalan yang diterima, dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 4.6% dan tingkat capaian responden 92.0% dengan kategori tinggi sekali, dimana 60.9 % pegawai menyatakan sangat setuju, 39.1% menyatakan setuju dan tidak ada satupun pegawai yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator yang mempunyai nilai terendah adalah indikator wewenang dan penghasilan yang diterima dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 3.4%, dan tingkat capaian responden 68.0% dengan kategori sedang, dimana 12,6% pegawai menyatakan sangat setuju, 35.6% menyatakan setuju, 42.5% pegawai menyatakan kurang setuju, 5.7% menyatakan tidak setuju, dan 3.4% pegawai menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 2
Analisis Deskriptif Hubungan Interpersonal

No	Indikator pertanyaan	Kriteria Pertanyaan										Rata – Rata	TC R	Ket.
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	%	F	%	F	F	%	F	%				
1	Saling menghargai	21	24.1	48	55.2	18	20.7	0	0	0	0	4.0	80.0	Tinggi
2		17	19.5	46	52.9	17	19.5	7	8	0	0	3.8	76.0	Tinggi
3		4	4.6	35	40.2	38	43.7	6	6.9	4	4.6	3.3	66.0	Sedang
4		20	23	32	36.8	25	28.7	9	10.3	1	1.1	3.6	72.0	Tinggi
5	Loyal dan toleran antar dengan yang lain	11	12.6	31	35.6	37	42.5	5	5.7	3	3.4	3.4	68.0	Sedang
6		24	27.6	25	28.7	26	29.9	12	13.8	0	0	3.7	74.0	Tinggi
7		9	10.3	35	40.2	29	33.3	9	10.3	5	5.7	3.2	64.0	Sedang
8	Kerjasama (Teamwork)	25	28.7	37	42.5	28.7	0	0	0	0	0	3.9	78.0	Tinggi
9		16	18.4	43	49.4	21	24.1	7	8	0	0	3.7	74.0	Tinggi
10		24	27.6	25	28.7	26	29.9	12	13.8	0	0	3.7	74.0	Tinggi
Jumlah												36.3	726	Tinggi
RATA-RATA VARIABEL												3.6	72.6	Tinggi

Sumber : Data Primer 2015 (diolah peneliti)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel hubungan *interpersonal* adalah 3,6% dan tingkat capaian responden sebesar 72.6% dengan kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hubungan *interpersonal* pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berjalan dengan cukup baik. Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel hubungan *interpersonal* pegawai adalah indikator saling menghargai dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 4.0% dan tingkat capaian responden 80.0% dengan kategori tinggi, dimana 24.1% pegawai menyatakan sangat setuju, 55.2% menyatakan setuju, 20.1% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan PT. Kereta Api Indonesia memiliki rasa saling menghargai sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang mempunyai nilai terendah adalah indikator loyal dan toleran antar dengan yang lainnya dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 3.2%, dan tingkat capaian responden 64.0% dengan kategori sedang, dimana 10.3% pegawai menyatakan sangat setuju, 40.2% menyatakan setuju, 33.3% pegawai menyatakan kurang setuju, 10.3% menyatakan tidak setuju, 5.7% pegawai menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan pegawai PT. Kereta Api Indonesia cukup loyal dan toleran dengan sesama pegawai dan pimpinan.

Pada tabel 4.10 ini adalah hasil olahan pertanyaan yang merupakan deskripsi penelitian berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan Kinerja.

Tabel 3
Analisis Deskriptif Kinerja

No	Indikator/ petanyaan	Kriteria Pertanyaan										Rata - Rata	TCR	Ket.
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Efektivitas dan Efisien	21	24.1	45	51.7	15	17.2	6	6.9	0	0	3.9	78.0	Tinggi
2		19	21.8	47	54	19	21.8	2	2.3	0	0	3.9	78.0	Tinggi
3		22	25.3	45	51.7	20	23.0	0	0	0	0	4	80.0	Tinggi
4	Otoritas dan tanggung jawab	18	20.7	47	54	15	17.2	7	8	0	0	3.8	76.0	Tinggi
5		12	13.8	31	35.6	37	42.5	3	3.4	4	4.6	3.5	70.0	Sedang
6		9	10.3	37	42.5	29	33.3	6	6.9	6	6.9	3.4	68.0	Sedang
7	Disiplin	11	12.6	40	46.0	29	33.3	7	8	0	0	3.6	72.0	Tinggi
8		12	13.8	35	40.2	26	29.9	14	16.1	0	0	3.5	70.0	Sedang
9		11	12.6	31	35.6	37	42.5	5	5.7	3	3.4	3.4	68.0	Sedang
10	Insiatif	24	27.6	25	28.7	26	29.9	12	13.8	0	0	3.7	74.0	Tinggi
Jumlah												36.7	734	Tinggi
RATA-RATA VARIABEL												3.7	73.4	Tinggi

Sumber :Data Primer 2015 (diolah peneliti)

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel kinerja adalah 3.7% dan tingkat capaian responden sebesar 73.4% dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berjalan dengan baik. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia yang didukung efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Diharapkan pekerjaan tersebut bukan dijadikan beban melainkan tantangan untuk diselesaikan.

Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel kinerja pegawai adalah indikator efektivitas dan efisien dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 4% dan tingkat capaian responden 80.0% dengan kategori sangat baik, dimana 25.3% pegawai menyatakan sangat setuju, 51.7% menyatakan setuju, 23.0% mengatakan kurang setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas dan efisiensi yang sangat baik dengan menunjukkan antusias pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik maka dengan mudahnya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator yang mempunyai nilai terendah adalah otoritas dan tanggung jawab dari 87 orang pegawai dengan nilai rata-rata 3.4%, dan tingkat capaian responden 68.0% dengan kategori sedang, dimana 10.3% pegawai menyatakan sangat setuju, 42.5% menyatakan setuju, 33.3% pegawai menyatakan kurang setuju, 6.9% menyatakan tidak setuju dan 6.9% pegawai menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat merasa cukup otoritas dan tanggung jawab. Hal ini, tentunya sangat mempengaruhi ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.702	1.640		2.868	.005		
PROMOSI JABATAN	.478	.113	.521	4.214	.000	.135	7.399
HUBUNGAN INTERPESONAL	.374	.114	.404	3.268	.002	.135	7.399

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk mengetahui promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kinerja, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 4.702 + 0.478 + 0.374 X_2 + b_n x_n$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai nilai constant 4.702 artinya bahwa tanpa adanya promosi jabatan dan hubungan interpersonal tersebut, maka kinerja pegawai telah mencapai 4.702%. Kemudian nilai koefisien promosi jabatan sebesar 0,478 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan promosi jabatan tetap maka menaikkan kinerja sebesar 47.8%. Sedangkan nilai koefisien hubungan interpersonal sebesar 0,374 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan hubungan interpersonal tetap maka menaikkan kinerja sebesar 37.4%.

Uji T - test

Uji t adalah pengujian terhadap masing-masing variabel independen. Uji t akan dapat menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 5\%$ dengan rumus berikut (idris, 2008).

Tabel 5
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.702	1.640		2.868	.005
Promosi jabatan	.478	.113	.521	4.214	.000
Hubungan interpersonal	.374	.114	.404	3.268	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel 4.17 di atas untuk variabel promosi jabatan sebesar 4.214 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 000 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4.214 < 1.664$) dan nilai signifikansi lebih besar dari pada taraf signifikansi α 0,05 ($0.000 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 4.17 di atas nilai t hitung untuk variabel hubungan interpersonal sebesar 3.268 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,002 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.268 > 1.664$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi α 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F - test merupakan uji statistik untuk menentukan signifikan pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 5\%$ dengan rumus (idris,2008):

Tabel 6
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971.699	2	985.850	199.971	.000 ^a
	Residual	414.117	84	4.930		
	Total	2385.816	86			

a. Predictors: (Constant), hubungan interpersonal (X2), Promosi Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Dari uji Anova dapat dinilai F_{hitung} sebesar 199.971 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. $DF = 86 - 2 = 84$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.346. Dari hasil diatas dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($199.971 > 2.346$) maka variabel hubungan interpersonal dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Pembahasan

Dari deskripsi responden diperoleh data bahwa pegawai merasakan, hasil dari promosi jabatan berdampak pada penyelesaian pekerjaan. pegawai merasa diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dengan menunjukkan prestasi.

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Berdasarkan hasil yang di peroleh nilai t hitung pada tabel 4.12 di atas untuk variabel Promosi Jabatan sebesar 4.124 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4.124 < 1.664$) dan nilai signifikansi lebih besar α 0,05 ($0,000 > 0,05$), artinya promosi jabatan yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatra Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila promosi jabatan tinggi (baik) maka kinerja juga semakin baik,artinya dengan tingginya perhatian pimpinan terhadap pegawainya dengan cara memperhatikan prestasi kerja pegawai dan memberikan reward. Dengan adanya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi akan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya penghasilan pegawai yang akan mendorong motivasi pegawai dalam mempromosikan diri ke jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2001:298) mengatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kinerjanya pun cenderung lebih tinggi pula, apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat managerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kinerjanya cenderung lebih besar pula., lebih dari itu promosi jabatan juga mampu meningkatkan hubungan interpersonal pegawai pencapaian tujuan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

2. Pengaruh Hubungan Interpesonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Berdasarkan hasil yang di peroleh Dari tabel 4.17 di atas nilai t hitung untuk variabel hubungan interpersonal sebesar 3.268 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,002 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.268 > 1.664$) dan nilai signifikansi lebih kecil α 0,05 ($0,002 < 0,05$), artinya hubungan interpesonal yang dilakukan oleh Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini Sesuai dengan pendapat Siagian (1987:92) yang baik mengemukakan bahwa hubungan interpersonal merupakan keseluruhan hubungan baik brsifat formal maupun informal yang perlu dicipta suatu kerjasama (*teamwork*) yang baik dan harmonis serta dapat termotivasi bekerja dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya hubungan yang harmonis antara pegawai, maka pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa ada gangguan dari pegawai yang lain, secara tidak langsung hubungan *interpersonal* yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Hubungan Interpesonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa secara bersama promosi jabatan dan hubungan interpersonal di pengaruhi oleh faktor kinerja dan pengaruhnya sebesar 0.822 atau 82.2% di pengaruhi oleh faktor lainnya seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, insentif dan sebagainya.

Dari koefisien regresi menunjukkan bahwa, jika promosi jabatan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jika hubungan interpersonal ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2003:18) merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), maka promosi jabatan harus mencakup lebih dari hubungan interpesonal. hubungan interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama (*teamwork*) yang internal dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabata terhadap kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan koefisien regresi 0,478 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya peningkatan kinerja

- pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap promosi jabatan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan *interpersonal* terhadap kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan koefisien regresi 0,374 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap hubungan *interpersonal* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
 3. Diperoleh nilai F hitung sebesar 199.971 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari α yaitu ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat diartikan variabel promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 4. Nilai R square sebesar 0,822 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 82,2% dan sisanya sebesar 17,8%. dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penemuan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka untuk meningkatkan kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus mampu mengoptimalkan promosi jabatan dan memberikan kesempatan tanggungjawab besar, kedudukan lebih tinggi, prestasi kerja, wewenang, imbalan yang diterima, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk pegawai harus lebih meningkatkan potensi, integritas dan kinerja yang baik agar jabatan yang kosong bisa diganti oleh pegawai yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan syarat-syarat dan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. PT. Kereta Api Indonesia harus berupaya menjaga keharmonisan dan lebih meningkatkan komunikasi yang baik sehingga hubungan antar sesama pegawai dapat berjalan dengan harmonis agar tidak terjadi kembali kesalahpahaman dan kekeliruan antar sesama pegawai. Yakni, dalam hal saling menghargai, bekerja sama dan loyal toleran antar sesama karyawan. Dengan demikian secara tidak langsung akan terjaga hubungan yang harmonis dan toleran antar sesama pegawai sehingga kinerja akan terasa bagi pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
3. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai dalam hal promosi jabatan dan hubungan *interpersonal* serta memberikan andil terhadap pekerjaan seperti meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dengan memperlihatkan hasil kerja yang tinggi dan tepat waktu, sehingga atasan bisa memberikan imbalan (*reward*) terhadap pegawai tersebut. Dengan demikian kinerja pegawai dapat terpacu dan meningkatkan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Rosda. Bandung.

- Atiek Deffiyani. 2006. *“Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi PT. Semen Padang*. Skripsi. UNP.
- Afdinal. 2005. *“Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang*. Skripsi. UNP.
- Debora. 2006. *“Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta”*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Online* Vol. 8, No. 2. www.petra.ac.id. Diakses Juni 2015.
- Effendy. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. BPFE.
- Guspita Rolly. 2006. *Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Padang*. Skripsi. UNP.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan . 2003. *promosi jabatan*. Jakarta: erlangga. Raja Grafindo, Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta. PT Raja Agung Persada.
- Irianto, Jusuf. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia.
- Rivai. Veitzhzal dan Basri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sri Haryani, Yulia. 1995. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan*
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers