



ISSN : 1979 – 4746  
EISSN : 2685 - 4775

# METEOR STIP MARUNDA

JURNAL PENELITIAN ILMIAH  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

## Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Awak Kapal Terhadap Promosi Jabatan Di PT. MCS Internasional

*Citra Afaf Durratun Nashihah, Marihot Simanjuntak, Sari Kusumaningrum*

*Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta*

*Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150*

---

### Abstract

*The promotion aims to regenerate human resources in the company's organization, and the evaluation of crew performance is the main benchmark in developing human resources, in streamlining the promotion system at PT. MCS International, there are still some problems in companies related to work performance appraisal. The problem is that there is a discrepancy between the performance appraisal of the crew and the placement of their new position so the promotion system is not effective. Based on these problems, the authors analyzed to find out whether there was an effect of evaluating the work performance of crew members on promotion at PT. MCS International.*

*This type of research used a quantitative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to 30 respondents by random sampling to the crew of PT. MCS International which is on land with a total of 28 statements. In searching for the results of the calculations the author uses the SPSS 21 program and performs some data analysis, namely: validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, arithmetic *t* and *f* tests, and simple regression analysis. Drawing conclusions in this study was carried out by comparing the data obtained from the answers of existing respondents.*

*Based on questionnaire data acquisition and data processing. The results obtained showed that the crew performance appraisal proved positive and significant for promotion with a *T* count > *T* table or 12.027 > 2.0484. The author describes several solutions to improve work performance appraisal, namely: increasing the 3 aspects that are in the appraisal record with training and conducting selection before being promoted.*

---

Copyright ©2022, METEOR STIP MARUNDA, ISSN : 1979-4746, eISSN : 2685-4775

Keywords: Work Performance Assessment, Crew, Promotion

---

### Abstrak

*Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi diperusahaan, penilaian prestasi awak kapal merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia, dalam mengefektifkan sistem promosi jabatan di PT. MCS Internasional, masih terjadi beberapa masalah pada perusahaan terkait dengan penilaian prestasi kerja. Masalah tersebut yaitu adanya ketidaksesuaian penilaian prestasi kerja yang dimiliki awak kapal dengan penempatan jabatan barunya, sehingga sistem promosi jabatan tidak efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan analisis untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja awak kapal terhadap promosi jabatan di PT. MCS Internasional.*

*Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarakan langsung ke 30 responden dengan random sampling kepada awak kapal PT. MCS Internasional yang berada di darat dengan jumlah pernyataan sebanyak 28 butir. Dalam mencari hasil perhitungan penulis menggunakan program SPSS 21 dan melakukan beberapa analisis data, yaitu: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji *t* hitung dan *f* hitung dan analisis regresi sederhana. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari jawaban responden yang ada.*

*Berdasarkan perolehan data kuesioner dan pengolahan data. Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja awak kapal terbukti positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai *T* hitung > *T* tabel*

---

atau  $12,027 > 2,0484$ . Penulis memaparkan beberapa solusi untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja, yaitu: meningkatkan 3 aspek yang berada di *appraisal record* dengan pelatihan dan dilakukannya seleksi sebelum di promosikan.

Copyright @2022, METEOR STIP MARUNDA, ISSN : 1979-4746, eISSN : 2685-4775

---

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Awak Kapal, Promosi Jabatan

---

## 1. PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang pesat seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menempuh langkah-langkah strategi dalam bersaing pada kondisi apapun agar tetap bisa mempertahankan eksistensi perusahaannya. Selain tuntutan kemampuan bersaing, perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut telah mencapai apa yang ditargetkan perusahaan selama ini. Salah satu yang perlu ditargetkan adalah peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki.

Perkembangan sumber daya manusia saat ini semakin bertambah pesat sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksud agar suatu perusahaan diharapkan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai agar mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama dan dapat memenuhi kepuasan kepada perusahaan yang bekerja sama.

PT. MCS Internasional, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang berhubungan dengan maritim sebagai penyedia dan penyaluran tenaga kerja kapal. Awak kapal merupakan indikator perusahaan, adanya penilaian prestasi kerja awak kapal guna untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut dan produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu perusahaan ada yang namanya imbalan balas jasa yang sepenuhnya diberikan kepada seorang awak kapal atas hasil kerjanya. Perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, cara menentukan imbalan balas jasa yang pantas bagi awak kapal ialah sistem promosi jabatan, dimana untuk melakukan sistem promosi jabatan, *Master* atau nahkoda harus melakukan penilaian prestasi kerja awak kapalnya, agar awak kapal tersebut dapat dipromosikan jabatannya.

Tujuan dari promosi jabatan adalah agar awak kapal bisa bertanggung jawab dengan jabatannya yang sudah dipromosikan, dan penempatan awak kapal yang dipromosikan sesuai dengan keahlian yang ia miliki, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi diperusahaan. Penilaian

prestasi kerja terhadap awak kapal merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja awak kapal di PT. MCS Internasional dijelaskan pada *appraisal record*, terdapat 3 unsur utama yang menjadi penilaian, yakni prestasi, kemampuan, dan sikap. Jika awak kapal mendapatkan penilaian yang baik secara terus menerus dalam berlayar, maka adanya *reward* promosi jabatan yang akan di berikan dari pihak *management*.

Pada awak kapal PT. MCS Internasional didalam promosi jabatan tergolong kedalam kepuasan diri seorang awak kapal, karena bagi awak kapal promosi adalah suatu kebanggaan atau penghargaan atas penilaian prestasi kerja yang dicapai selama ini dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, adapun permasalahan promosi jabatan adanya ketidaksesuaian penilaian prestasi kerja yang dimiliki awak kapal dengan penempatan jabatan barunya, bahwa fakta yang ada dilapangan 3 unsur yang menjadi penilaian *appraisal record* banyak sekali yang tidak tercapai, baik belum terpenuhinya prestasi, kemampuan dan sikap dari awak kapal. Hal tersebut membuat sistem promosi jabatan yang tidak efektif. Oleh sebab itu PT. MCS Internasional mengalami masalah terhadap promosi jabatan dan dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja awak kapal terhadap promosi jabatan di PT. MCS Internasional.
- b. Mengetahui bagaimana cara mengefektifkan sistem promosi jabatan di PT. MCS Internasional

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat teoritis

- 1) Penelitian yang dihasilkan melalui penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh penilaian prestasi untuk promosi

jabatan khususnya awak kapal bagi penulis dan pembaca.

- 2) Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai bahan dasar dan rujukan untuk eksplorasi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai pengetahuan bagi penulis dalam memahami konsep penilaian prestasi untuk mempromosikan jabatan awak kapal.
- 2) Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan agar promosi awak kapal sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan penilaian prestasi.

## 2. METODE

### 2.1. Deskripsi Data

a. *Penilaian Prestasi Kerja X*

Menurut Mathis dan Jackson (2009:77), penilaian prestasi kerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pada karyawan.

Menurut Soeprihanto (2000:7), penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan

b. *Promosi Jabatan Y*

Promosi menurut Lubis, H.M. Joharis dan Haidir (2019:37) adalah pemindahan atau pengangkatan seseorang personel dari jabatan tertentu ke suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu atau antisipasinya.

Senada dengan itu Sastrohadiwiryo (2003:258) mengatakan bahwa promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

### 2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. MCS Internasional, Gedung Granadi Lt. 5 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-1 Kav. 8-9. Kec,

setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta 12950.

### 2.3 Metode Pendekatan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Data yang penulis gunakan adalah data kuantitatif, jenis data tersebut ada dua yaitu:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang dibuat untuk disebar dan diisi oleh awak kapal untuk kepentingan observasi dan pemenuhan data.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang sudah jadi yang diperoleh dari membaca literatur-literatur ilmiah yang mempunyai hubungan erat dengan obyek penelitian. Penulis mendapatkan referensi melalui buku-buku di perpustakaan.

### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Data Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja awak kapal terhadap promosi jabatan, Kuisisioner berupa pernyataan-pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden secara langsung atau tidak langsung yakni melalui internet seperti google form. Dalam kuesioner ini akan memuat item-item dari indikator penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan

b. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data berupa informasi berdasarkan pengamatan langsung oleh penulis yang dilakukan selama melaksanakan praktekdarat di PT. MCS Internasional. Metode Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan secara langsung dari obyek penelitian. Dalam memperoleh data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi.

### 2.5 Subjek Penelitian

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang. Maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah pupolasinya. (Arikunto, 2012:104) Berdasarkan penelitian ini karena

jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 25% jumlah populasi yang ada pada awak kapal PT. MCS Internasional yaitu 120 orang yang terdiri dari Deck Officer, Enginee Officer, Deck Rating, Enginee Rating dan Catering. Dengan demikian penulis mengambil sampel sebanyak 30 awak kapal yang diambil secara acak untuk mengisi kuesioner sebagai media pengumpulan data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Data Responden

##### a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan Masa kerja. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

##### a. Usia

**Tabel 3.1 Data responden berdasarkan Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	30	100%
2	Perempuan	-	-
Total		30	100%

Sumber: PT. MCS Internasional. Data diolah

Berdasarkan tabel 3.1 diatas diketahui dari 30 responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki atau dengan tingkat presentase 100%

##### b. Berdasarkan Usia

**Tabel 3.2 Data responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 25	3	0%
2	26-35	2	36,7 %
3	36-45	5	20%
4	≥ 46	16	43,4 %
Total		30	100%

Sumber: PT. MCS Internasional. Data diolah

Dari tabel 3.2 menunjukkan bahwa responden terbesar berusia ≥ 46 tahun sebanyak 13 orang (43,4%), usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), usia 36-45 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan usia ≤ 25 sebanyak 0 orang (0%)

##### c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 3.3 Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	ANT/ATT I	5	16,7%
2	ANT/ATT II	5	16,7%
3	ANT/ATT III	3	10%
4	SMA/SMK	17	56,7%
Total		30	100%

Sumber: PT. MCS Internasional. Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan reponden yang mengisi kuesioner terbesar adalah SMA/ SMK sebanyak 17 orang (56,7%), ANT/ANT I sebanyak 5 orang (16,7%), ANT/ATT II sebanyak 5 orang (16,7%) dan ANT/ATT III sebanyak 3 orang (56,7%).

##### d. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 3.4 Data responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	3-8 tahun	5	16,7%
2	9-12 tahun	11	36,7%
3	13-24 tahun	14	46,7%
4	26-33 tahun	0	0%
Total		30	100%

Sumber: PT. MCS Internasional. Data diolah

Dari tabel 3.4 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang mengisi kuesioner masa kerja 3-8 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), 9-12 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), 13-24 tahun sebanyak 14 orang (46,7%) , dan 26-33 tahun tidak ada responden. (16,7%) dan ANT/ATT III sebanyak 3 orang (56,7%).

### 3.2 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas (Test of Validity)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-

benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

**Tabel 3.5**  
**Validitas Item**

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	10	10	Valid
2	Promosi Jabatan (Y)	18	10	Valid

Sumber: Data primer diolah

**b. Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui apabila alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat realibilitas suatu instrument penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran > 0,06 Untuk menentukan realibilitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan computer program SPSS 21 dengan rumus *Cronboach's Alpha*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronboach's Alpha	Keterangan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	0.822	Realiabel
2	Promosi Jabatan (Y)	0.881	Realiabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel X sebesar 0,822 > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel, dan Variabel Y nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,881 > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

**3.3 Analisis Data**

**a. Uji Regresi Linier Sederhana**

**1) Regresi (sederhana)**

Berdasarkan hasil perhitungan , signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat dipakai memprediksi adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

$$= 0,486 + 0,888 (X)$$

Dari persamaan linier diatas menunjukkan bahwa :

1. Diperoleh nilai constant dan X *untuk Unstandarized Coefficients*. Nilai constant dari *unstandarized coefficients* (a) bernilai sebesar 0,486, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika terdapat penilaian prestasi kerja maka nilai dari promosi jabatan adalah sebesar 0,486.
2. Nilai X dari *Unstandarized Coefficients* (b) bernilai sebesar 0,788, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari penilaian prestasi kerjamaka akan terjadi peningkatan di promosi jabatan 0,788

**2) Uji T Hitung**

Berdasarkan hasil perhitungan presentase distribusi t dengan (df) n-2 = 30-2 = 28 dan  $\alpha = 5\%$  Diperoleh hasil t tabel sebesar 2,0484. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 12,027 > 2,0484 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y).

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada output model summary. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) R Square = 0,832 atau jika dipersenkan 83,2%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat memprediksi promosi jabatan sebesar 83,2%. Sedangkan 16,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat memperoleh pembahasan bahwa adanya Pengaruh penilaian prestasi kerja awak kapal terhadap promosi jabatan di PT. MCS Internasional. Pada hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 0,486 + 0,788(X)$ , regresi bernilai positif, apabila (x) meningkat maka (y) akan meningkat. Pada uji regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 144,641 data regresi ini dapat dipakai untuk menunjukkan adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Dalam uji T didapatkan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , yakni  $12,027 > 2,0484$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap Y, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Pada uji koefisien determinasi didapatkan ( $R^2$ ) sebesar 83,2% data ini menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat memprediksi promosi jabatan sebesar 83,2%. Sedangkan 16,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan berdasarkan uji korelasi, diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  bernilai positif atau berbanding lurus yang artinya terdapat hubungan antar variabel X dan Y. Selain itu, diperoleh data koefisien produk sebesar 0,915, nilai tersebut berada pada nilai 0,80 - 1,00 yang terdapat di tabel pedoman derajat hubungan, sehingga menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sempurna.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, hal ini dibuktikan dalam uji hipotesis, yakni uji regresi, uji t dan uji koefisien determinasi. Pada uji regresi nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y), selain itu diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,486 + 0,888(X)$  yang menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin variabel penilaian prestasi kerja (X) maka memberikan kenaikan skor sebesar 0,888 pada promosi jabatan (Y) dengan konstanta sebesar 0,486. Pada uji t dengan nilai  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 28$  diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $12,027 > 2,0484$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y). pada uji koefisien determinasi diperoleh *output* model *summary* hasil koefisien ( $R^2$ ) R

---

*Square* = 0,832, jika dipersenkan 83,2% penilaian prestasi kerja dapat memprediksi promosi jabatan sebesar 83,2%. Sedangkan 16,8% adalah oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan promosi jabatan, hal ini dibuktikan pada pengujian korelasi diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan diperoleh nilai koefisien korelasi produk sebesar 0,915 yang berada pada pedoman derajat hubungan dengan nilai 0,80 s/d 1,00 dapat diartikan bahwa derajat hubungan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) dengan variabel Promosi Jabatan (Y) mempunyai kategori hubungan korelasi yang sempurna. Dan nilai korelasi berupa nilai positif yang berarti, adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan semakin baiknya penilaian prestasi kerja seorang awak kapal dalam melaksanakan pekerjaan berakibat semakin baik promosi jabatan yang akan didapatkan.

### 5. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak *management* untuk meningkatkan penilaian prestasi

kerja awak kapal di PT. MCS Internasional yang dibuktikan pada nilai validitas terbesar indikator obyektif 0,835 dilakukan peningkatan pada 3 unsur yang terdapat pada *appraisal record* yakni, prestasi, kemampuan dan sikap.

2. Untuk meningkatkan promosi jabatan awak kapal di PT. MCS Intrenasional maka, pihak *management* PT. MCS Internasional dapat meningkatkannya melalui indikator disiplin 0,853 pada uji validitas terbesar variabel Y dengan mematuhi peraturan yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Lubis, H.M. Joharis dan Haidir. 2019. *Administrasi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Preneda Media
- [3] Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh. Salemba Empat: Jakarta.
- [4] Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara
- [5] Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [6] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* , Alfabeta: Bandung.
- [7] Undang-undang nomor 17 Tahun 2008 Tentang *Pelayaran*.