

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG PANAKKUKANG
KOTA MAKASSAR**

***THE EFFECT OF ASSESSMENT OF EMPLOYEE'S WORK ACHIEVEMENTS ON
POSITION PROMOTION IN PT BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO) TBK
OFFICE OF PANAKKUKANG BRANCH MAKASSAR CITY***

Ibadurrahman¹, Nurhaq Alamsyah²

Manajemen, Universitas Indonesia Timur

¹(Ibadurrahman@uit.ac.id)

²(NurhaqAlamsyah94@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis kualitatif deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data regresi sederhana. Berdasarkan hasil dan penelitian variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y), yang berarti jika prestasi kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 81,60%, Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,772 atau 77,20%. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh prestasi kerja karyawan (X) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 77,20% dan selebihnya sebesar 22,80% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi bisa dikatakan bahwa apabila variabel prestasi kerja mengalami peningkatan maka promosi jabatan akan meningkat. Oleh karena itu Penulis dapat menyimpulkan dengan hasil yang di dapatkan yaitu Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, kantor Cabang Panakkukang Makassar.

Kata Kunci: Penilaian prestasi kerja karyawan, promosi jabatan, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of employee performance appraisal at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Panakkukang Branch Office Makassar. The type of data used is qualitative and quantitative, the data sources used are primary and secondary data. The population and sample in this study were 55 employees. Methods of data collection, namely observation, interviews, and documentation. The method used is descriptive and quantitative qualitative analysis method using a simple regression data analysis method. Based on the results and research of work performance variables (X) on job promotion variables (Y), which means that work performance (X) increases by one unit, then promotion (Y) will increase by 81.60%, the value of the coefficient of determination amounting to 0.772 or 77.20%. Then it can be said that the influence of employee work performance (X) on promotion (Y) is 77.20% and the remaining 22.80% is influenced by variables outside the research. Thus the hypothesis is accepted. So it can be said that if the work performance variable increases, then promotion will increase. Therefore, the writer can conclude with the results obtained, namely the assessment of employee work performance has a positive and significant effect on job promotion at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Panakkukang Branch Office Makassar.

Keywords: Assessment of employee performance, promotion, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pemimpin perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mereka berusaha mengarahkan aset sumber daya mereka supaya lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam waktu dekat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah makhluk unik, karena memiliki sifat yang kompleks. Sumber daya manusia dilimpahi kecerdasan, perasaan, bakat, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh makhluk hidup lainnya. Pada dasarnya manusia membutuhkan manusia lain, untuk melaksanakan kerjasama dalam mencapai tujuan (Dermawan, Rachman, 2008:114).

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusia (SDM) agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagai mana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktifitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotifasi karyawan (Anoraga, Panji. 2009: 32).

Penilaian prestasi kerja merupakan alat bagi manajer atau atasan untuk membantu mengelola Sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan dipergunakan bukan hanya sesuai yang dibutuhkan dan kepentingan sebagai staff perusahaan. Dengan kata lain, sistem penilaian apapun penting bagi perusahaan untuk menjalankan penilaian itu dengan baik (Hasibuan, dalam Malayu, 2010: 109).

Dalam prakteknya penilaian prestasi kerja adalah proses yang digunakan perusahaan untuk menilai karyawan atau mengevaluasi hasil kerja karyawan yang merupakan kegiatan untuk menentukan

apakah karyawan mengerjakan apa yang di kehendaki perusahaan, penilaian prestasi kerja yang benar akan bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan dalam melakukan promosi jabatan (Ruky, Achmad, 2009:92).

Promosi jabatan yang direncanakan akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada hanya tergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang dilakukan dengan tergesa-gesa. Disamping itu banyak karyawan yang tidak puas dengan peraturan yang ada sehingga karyawan akan merasa bosan dengan pekerjaan yang ada apabila tidak ada perhatian dari manajemen perusahaan untuk menjalankan promosi yang baik (Wahyudi, Johan, 2013: 101).

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Maka hal itu menuntut perusahaan untuk mengingatkan penilaian prestasi kerja sehingga karyawan akan mendapatkan atau berhak di promosikan pada jenjang yang lebih tinggi atau ditingkatkan jabatannya satu level dari jabatan semula, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan dan tujuan perusahaan akan tercapai (Stoner.Af. 2007:32).

Dari hasil pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang: "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar".

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Panakkukang Makassar?"

METODE

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif, diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan metode : Regresi linear sederhana dengan rumusan perhitungan sebagai berikut: persamaan regresi sederhana dari X terhadap Y dirumuskan : $Y = a + bX + \epsilon$. Data kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang diperoleh dalam bentuk informasi bukan berupa angka-angka yang berasal dari perusahaan terkait Analisis kuantitatif, yaitu melakukan

analisis dengan mendeskriptifkan skor-skor jawaban responden. Seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta dokumen-dokumen lainnya (Sugiyono, 2014: 52).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Makassar usia karyawannya cukup beragam begitu pula masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Untuk jelasnya dapat dilihat pada penjelasan tiap karakteristik responden melalui penjelasan di bawah ini:

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Makassar dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	43,70
2	Perempuan	31	56,40
	Jumlah	55	100

Sumber : Data diolah Spss versi 2.4

Berdasarkan tabel tersebut, maka diperoleh data dari 55 orang karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Makassar. bahwa jumlah responden (karyawan) berdasarkan jenis

kelamin adalah laki-laki sebanyak 24 orang dengan presentase 43,70% dan yang terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang responden atau sebesar 56,40%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5	31	56,40
2	6 – 10	17	31,00
3	11 – 15	5	9,00
4	> 15	2	4,00
	Jumlah	55	100

Sumber : Data diolah Spss versi 2.4

Dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan yang terbanyak adalah masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 31 orang responden

dengan persentase sebesar 56,40%. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan pada masa kerja tersebut adalah karyawan baru dan karyawan lapangan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	12,70
2	Diploma	16	29,10
3	S1	29	52,70
4	S2	3	5,5
Jumlah		55	100

Sumber : Data diolah Spss versi 2.4

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa komposisi pendidikan terakhir yang terbanyak adalah berada pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 29

orang responden dengan persentase sebesar 52,70%. Hal ini disebabkan oleh tuntutan instansis.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	14	25,50
2	31 – 40	33	60,00
3	> 41	8	14,50
Jumlah		55	100

Sumber : Data diolah Spss versi 2.4

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan usia yang terbanyak adalah usia antara 31–40 tahun terdapat 33 orang responden dengan persentase sebesar 60,00%.

Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dirumuskan di atas, menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 83,90%, bila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 81% – 100%, maka dalam hal ini pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Kantor Cabang Panakkukang Makassar, adalah termasuk dalam kriteria sangat baik.

Analisis Promosi Jabatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar

Dari hasil perhitungan yang telah dirumuskan di atas, menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 86,60%, bila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 81,00–100%, maka dalam hal ini pemberian promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar, adalah termasuk dalam kriteria sangat baik.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Pengujian statistik uji t pada tabel 4.9 pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Pada persamaan regresi linier sederhana yang dijelaskan tersebut memiliki nilai positif pada konstanta 9,078%, yang menyatakan bahwa apabila prestasi kerja karyawan (X) bernilai 0, maka variabel promosi jabatan (Y) akan bernilai positif sebesar 9,078%.

2) Pengujian Hipotesis

Hasil uji t_{hitung} pada variabel prestasi kerja karyawan sebesar 13,401 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67412 atau $13,401 > 1,67412$, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05% dan koefisien prestasi kerja bertanda positif sebesar 0.879. Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi bisa dikatakan bahwa apabila variabel prestasi kerja mengalami peningkatan maka promosi jabatan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, kantor Cabang Panakkukang Makassar.
2. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, dimana dalam hal ini terkait dengan tingkat kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian dan tanggung jawab dari karyawan, dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan juga pimpinan masih menilai karyawan untuk menempati

posisi tidak berdasarkan penilaian yang seharusnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji milik Allah SWT sehingga penelitian ini dapat penulis selesaikan. Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, Terkhusus segenap pimpinan dan Staff PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2009. **Manajemen Bisnis**. Rineka Cipta, Semarang.

Dermawan, Rachman, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.

Ruky, Achmad, 2009. **Sistem Manajemen Kinerja**. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2014. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Alfabeta, Bandung.

Stoner.Af. 2007. **Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prentallindo. Jakarta

Wahyudi, Johan, 2013. **Manajemen Berbasis Kinerja**, Remaja Rosdakarya, Bandung.