

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG
LEMBANG KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Regita Septiani

01011181621011

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG
LELABANG KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Regita Septiani
NIM : 01011181621011
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

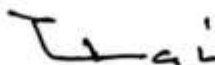
Tanggal persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua


21 Januari 2020


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal :

Anggota

14 Januari 2020


Afriyadi Cahyadi, S.E., MM
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG
LEMBANG KOTA PALEMBANG**

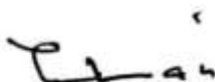
Disusun oleh :

Nama : Regita Septiaini
NIM : 01011181621011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

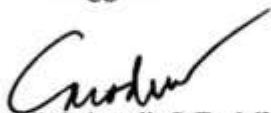
Palembang, 18 Juni 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



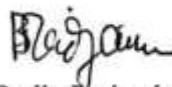
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., MM
NIP. 198104022008011013

Anggota



Prof. Badia Perizade, M. B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Regita Septiani

NIM : 01011181621011

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG LEMABANG KOTA
PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., MM

Tanggal Ujian : 18 juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 18 juni 2020

METERAI
TEMPEL
392AAADF988208143
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Regita Septiani
01011181621011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan.
Dengan bermodal yakin merupakan obat penumbuh semangat akan hidup”

Skripsi ini saya sembahkan kepada :
Kedua Orang Tua
Keluarga
Sahabat
Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatannya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang" ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 18 juni 2020

Penulis



Regita Septiani

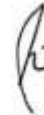
UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kendala dan tidak akan berjalan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Afriyadi Cahyadi, S.E., MM, selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Badia Perizade M.B.A., Ph. D, selaku dosen penguji seminar proposal dan ujian komprehensif yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya
4. Prof. Dr. Taufiq Marwah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Prof. Dr, Sulastri, ME., M.Komp selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Kedua orang tua tercinta, H, Alfarizal, S.H, M.H dan Hj. Sri Wardani S.E atas segala kasih sayang, doa dan nasehat, dan adikku M. Rizaldi Ramadhon yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam hidupku.
7. Siti Safira, Anggun Kony Larasati, Eva Haryanti, Kartika Titian Delila dan Djaky Nanda Parita. Terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan skripsi dari awal hingga selesai.
8. Kakakku M. Hanif Suryansyah S.E yang telah sangat membantu dalam memotivasi dan berbagi ilmu dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Efinka Putri, Vilian Agustina, Aditya Patra Wijaya, dan M. Ragil Saputra yang selalu menemani dan mendukung dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Teman seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 kampus Palembang Angkatan 2016 yang telah membantu memberikan informasi selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi
11. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dengan ikhlas membantu dan mendoakan keberhasilan bagi penulis.

Palembang, 18 Juni 2020



Regita Septiani

01011181621011

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Regita Septiani
NIM : 01011181621011
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG LEMBANG KOTA PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 10560711985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

NIP.198104022008011013

ABSTRAK

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BANK MANDIRI CABANG LEMABANG KOTA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Saran dari hasil penelitian ini adalah dalam melakukan penilaian prestasi kerja Bank Mandiri cabang Lemabang kota Palembang sebaiknya lebih memperhatikan standard penilaian yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan apa yang terjadi di lapangan sebenarnya dan sebaliknya karyawan juga harus memperhatikan aturan atau syarat promosi jabatan, sehingga karyawan terdorong untuk dipromosikan jabatannya.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Pembimbing I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Pembimbing II



Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M
NIP.198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE IMPACT OF PERFORMANCE APPRAISAL ON THE JOB
PROMOTION IN THE LEMABANG BRANCH OF MANDIRI BANK
PALEMBANG**

This research aims to analyseThe impact of performance appraisal on the job promotion in the Lemabang branch of Bank Mandiri Palembang. The population of this research included all of the employees in the company consisting 41 employees. this research utilise the primary data that was collected by conducting a Questionnaire. The analytical technique that was utilised was the simple linear regression analytical method. This research has shown that significance of Performance Appraisal on the Job Promotion. The outcome of the research has suggested that Bank Mandiri Palembang should adopt excellent performance appraisal according to the standards that have been set and adjusted to what actually happened on the field and otherwise employees must also pay attention to the rules or conditions for promotionin order to encourage the employees to perform better with the purpose of being promoted.

KeyWords : Performance appraisal, job promotion

Advisor I

Advisor II

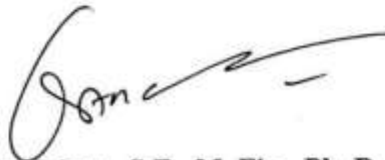


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP.198104022008011013

Head Of Management Department



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Regita Septiani
	NIM : 01011181621011
	Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 September 1998
	Alamat : Jl. Kamil, KM 6 No.1045 RT 020/RW 003
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
E-mail	regitaaseptiani@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2004-2010	SD Negeri 18 Muara Enim
2010-2013	SMP Negeri 1 Muara Enim
2013-2016	SMA LTI Indo Global Mandiri Palembang
2016-2020	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II STUDI PUSTAKA.....	7
2.1 Penilaian Prestasi Kerja	7
2.1.1 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	8
2.1.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja	9
2.1.3 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	9
2.1.4 Hambatan Penilaian Prestasi Kerja	10
2.2 Pengertian Promosi Jabatan.....	12

2.2.1	Manfaat Promosi Jabatan.....	13
2.2.2	Syarat - Syarat Promosi Jabatan	13
2.2.3	Jenis Promosi Jabatan.....	14
2.2.4	Indikator Promosi Jabatan	15
2.3	Hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	16
2.4	Penelitian Terdahulu	17
2.5	Kerangka Pemikiran.....	18
2.6	Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN		20
3.1	Jenis Data	20
3.2	Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
3.4	Teknik Pengambilan Data	21
3.5	Variabel Penelitian.....	22
3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.7	Uji Validitas	23
3.8	Uji Reliabilitas	24
3.8.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	24
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)... ..	25
3.9	Uji Hipotesis	26
3.9.1	Uji t.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		27
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	27
4.1.1	Sejarah Bank Mandiri.....	27
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan.....	28
4.1.2.1	Visi	28
4.1.2.2	Misi	28
4.1.2.3	Tujuan	28
4.2	Aturan - aturan Perusahaan.....	29
4.2.1	Aturan Penilaian Prestasi Kerja	29
4.2.2	Aturan Promosi Jabatan	30
4.3	Profil Responden	30
4.3.1	Jenis Kelamin.....	31
4.3.2	Pendidikan	31

4.3.3	Lama Kerja	32
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	33
4.4.1	Hasil Uji Validitas Instumen Penelitian	33
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas Instumen Penelitian.....	34
4.5	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	35
4.5.1	Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X).....	35
4.5.2	Analisis Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	38
4.6	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	41
4.7	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	43
4.8	Uji t	44
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		47
5.1	Kesimpulan.....	47
5.2	Saran	47
DAFTAR PUSTAKA		49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	2
Tabel 1.2	Tabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	3
Tabel 1.3	Data Promosi dan Target Karyawan.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan	21
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.3	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	25
Tabel 4.1	Aturan Penilaian Prestasi Kerja	29
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	32
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X).....	33
Tabel 4.6	Hasil Uji Validias Variabel Promosi Jabatan (Y)	34
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	35
Tabel 4.8	Ditsribusi Frekuensi Tanggapan Responden Penilaian Prestasi Kerja (X)	36
Tabel 4.9	Ditsribusi Frekuensi Tanggapan Responden Promosi Jabatan (Y).....	39
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Sederhana	42
Tabel 4.11	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	43
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	43
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pikir	17
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	52
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner	55
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	59
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	71
Lampiran 5. Uji Regresi dan Uji Hipotesis	76

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, berhasil atau tidaknya hal tersebut tergantung dengan karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki dalam menjalankan setiap tanggung jawab diberikan. Sehingga, diperlukan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan cara-cara agar bisa memajukan sumber daya manusia dimiliki sehingga mendorong keberhasilan perusahaan tersebut. Target umum yang biasanya digunakan menjadi objek dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu dan kecakapan karyawan. Dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui sejauh mana keberhasilan perusahaan dapat mencapai tujuan yang dicerminkan dari karyawan itu sendiri (**Werther & Davis, 2010**)

Menurut **Dessler (2010:02)** mendefinisikan bahwa penilaian prestasi kerja adalah mengevaluasi prestasi kerja yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan sumber prestasi kerja orang tersebut, memberikan hasil atau akibat yang berbalik dengan maksud memotivasi karyawan guna mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi mereka yang baik sehingga meninggalkan prestasi yang buruk.

Perusahaan harus secara optimal menggerakkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai, namun hal

tersebut bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki digunakan sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang
Tahun 2014 - 2018**

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Saling menghargai dan bekerjasama	453	442	350	280	195
Jujur, Tulus dan Terbuka	435	420	325	320	275
Disiplin dan Konsisten	460	433	380	256	185
Berpikir, berkata, dan bertindak terpuji	472	378	290	275	180
Proaktif dan cepat tanggap	450	410	375	279	165
Mengutamakan Kepuasan Pelanggan	442	390	356	278	145
Memberikan solusi dan hasil terbaik	466	427	378	250	175
Berorientasi pada nilai tambah dan perbaikan terus menerus	475	399	367	268	240
Kehadiran	465	430	387	351	255
Jumlah	412	373	282	256	182

Sumber: Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Tabel 1.2

Tabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Bobot			
451 – 474	300 – 450	201-299	101 – 200
Memuaskan	Baik	Cukup	Kurang

Sumber: Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Tabel 1.3

Data Promosi dan Target Karyawan Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Tahun 2014-2018

Promosi Jabatan				
No	Tahun	(Jumlah Karyawan)	Target	Capaian (%)
1	2014	26	23	113
2	2015	24	23	104
3	2016	21	23	91
4	2017	19	23	83
5	2018	16	23	70

Sumber : Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Pada Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja dalam perusahaan ini belum dikategorikan baik, dikarenakan adanya penurunan penilaian prestasi kerja pada tahun 2018 yaitu sebesar 182 dibandingkan dengan tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017. Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang sudah dipromosikan dari tahun 2014-2018 menurun. Perhitungan target promosi jabatan Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang dihitung dengan ketentuan 55% dari seluruh jumlah karyawan dimana jumlah karyawan dari tahun 2014 – 2018

adalah 41 karyawan. Menurut pengakuan kepala cabang, masih banyak karyawan yang belum memenuhi kriteria penilaian prestasi kerja secara maksimal, yang menyebabkan tingkat promosi pun menurun.

Menurut **Dessler (2014:275)** alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu membagikan informasi guna keputusan gaji dan promosi; memberikan peluang untuk karyawan guna melihat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan ;pusat dari proses perencanaan karir adalah dengan melihat penilaian prestasi kerja. Adapun prestasi kerja karyawan yang menunjukkan adanya peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang bisa dilihat dari catatan kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Bukhari (2017), Andriani (2018), Syamsir (2017), Gurawan Dayona (2019), dan Elfianto (2017) masih terdapat perbedaan unsur-unsur yang dinilai atau indikator dalam mengukur dan menjelaskan promosi jabatan, maka dari itu penulis memilih untuk menggunakan indikator dalam jurnal penelitian Andriani (2018) karena kriteria yang diukur dalam promosi jabatan tersebut lebih sesuai dengan objek yang diteliti. Adanya fenomena umum yang terjadi juga mempengaruhi penulis dalam memilih teori yang digunakan namun objek penelitian yang digunakan berbeda sehingga penulis tertarik untuk menarik judul tentang :

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG LEMABANG
KOTA PALEMBANG

1.2 Rumusan Masalah

Dalam menjelaskan penilaian prestasi kerja terdapat beberapa hal yang penting yang akan dibahas yaitu makna moral, makna pengetahuan serta makna sarana dan prasarana yang digunakan karyawan, sehingga rumusan masalah yang akan dibahas dalam hal ini adalah bagaimanakah pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bank mandiri cabang Lemabang kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut serta memberikan informasi tentang :

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bank mandiri cabang Lemabang kota Palembang

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan atau dijadikan referensi jika dilakukan penelitian yang lebih lanjut khususnya pada pihak-pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis yang ingin dicapai oleh beberapa pihak tertentu, antara lain:

Bagi Bank Mandiri Cabang Lemabang Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan serta pertimbangan dari perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar memiliki semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Yuni. 2018, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Noor Asni Nagajaya (Rayon Ilir) Samarinda
- Dayona Gurawan. 2019, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi Pt Kereta Api (Persero) Daop Ii Bandung
- Dessler, Gary. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusi, jilid III. Jakarta
- Elfianto. 2017, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat
- Fahmi, Irfan 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Bandung: Alfabeta,cv
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2019, A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 5 Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi
- Hasibuan, Malayu, 2002. Manajemen SDM Edisi Revisi. Jakarta
- Kasmir. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Siagan, Sondang P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta, PT. Bumi Aksara Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto Sastrohadiwiry; Syuhada Asrie Hadaningsih Asrie. 2019, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno,Edy. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 5 Jakarta: Prenadamedia Group

Syamsir. 2017, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bosowa Propertindo

Usman, Bukhari. 2017, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan