

UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA

SKRIPSI

ANALISIS PELAKSANAAN PROMOSI  
DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA PT. BANK SUMSEL KANTOR PUSAT PALEMBANG

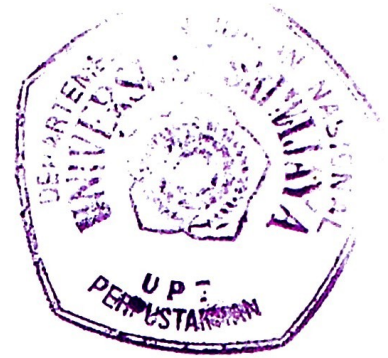


Diajukan Oleh :  
INDAH SURYANI  
01013110044

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
2005



UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA



SKRIPSI

ANALISIS PELAKSANAAN PROMOSI  
DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA PT. BANK SUMSEL KANTOR PUSAT PALEMBANG

S  
658.315-207  
Sur  
a  
C 057860  
2005



13236 / 13596.

Diajukan Oleh :  
INDAH SURYANI  
01013110044

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
2005

R. 19152

19596

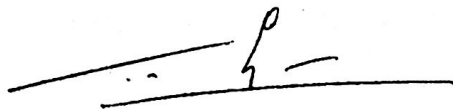
**Departemen Pendidikan Nasional  
Universitas Sriwijaya  
Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Indah Suryani  
**Nim** : 01013110044  
**Jurusan** : Manajemen  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Analisis Pelaksanaan Promosi dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang

**Panitia Pembimbing Skripsi**

Tanggal 14/10 '05 Ketua



**Drs. Supardi A. Bakri, MPA**

Tanggal 14/10 '05 Anggota









**Drs. M. Kosasih Zen, MSi**

*Motto:*

*"Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati esok".*

*(Al-Hadits)*

*Kupersembahkan Kepada:*

-  *Papa dan mama tercinta*
-  *Saudara-saudaraku tersayang (Iya, Arief dan Oha)*
-  *Apung tersayang*
-  *Para pendidik yang kuhormati*
-  *Teman-teman seangkatan*
-  *Almamaterku*



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Analisis Pelaksanaan Promosi dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik penyajian secara teknis maupun secara materi. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini .

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta kerjasama dari berbagai pihak, terutama Bapak Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan itu semua penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Drs. Supardi A. Bakri, MPA, selaku Pembimbing Akademik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I.
3. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, MSi selaku Dosen Pembimbing skripsi II yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan perhatian dalam hal akademik sejak saya kembali meneruskan kuliah setelah *Stop Out (SO)* 2 semester.
4. Seluruh tenaga pengajar yang telah memberikan kuliah. Semoga ilmu yang kalian berikan berguna dan bermanfaat untuk masa yang akan datang.
5. Ibu Aslawaty, selaku Kepala Bagian kemahasiswaan beserta staf..
6. Para pegawai yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, seperti Pak Tuter, Kak Udin, Kak Fery, Kak Indana, Kak Hendry, Kak Aidil, dan lainnya, yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
7. Ibu Azizah Armen, selaku Pemimpin Divisi Hukum dan Kesekretariatan pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil data pada Bank Sumsel tersebut.
8. Bapak Amrul Muslimin, selaku Pemimpin Bagian dan Bapak Ibrahim, selaku Manajer pada Divisi Umum dan SDM PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang yang telah banyak memberikan informasi selama penulis mencari data.



9. Seluruh pegawai Bank Sumsel di bagian umum dan SDM atas keramahannya.
10. Papa-mama tersayang dan Mang Nuar, yang selalu mendo`akan, memberikan semangat dan dorongan, baik moriil maupun materiil serta adik-adikku Iya, Arief, dan Oha.
11. Apung-ku sayang, yang telah banyak sekali membantu, baik moriil, materiil, memberikan semangat, cinta dan perhatiannya selama ini.
12. Teman-teman seangkatan yang telah lebih dulu tamat, seperti Feby, Gita, Sari, Pipit, Ami`, Bety, Olda, Tri`, Ika, Lina, Tika, Loura, Vernandes, Liza, Rini dan yang lainnya. Terima kasih atas dorongan moriil yang telah diberikan, akhirnya Indah nyusul kalian juga. Untuk Eko, Melinda, CekWan, Yus, Punk, Kampleng, Felis, Cris, cepetan nyusul kita yah, bersemangat!!!
13. Untuk adik-adik tingkat, khususnya manajemen angkatan 2003, seperti Yeni, Maria, Yati, Rias, Novi.

Semoga amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut diatas akan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amiin ya robbal alamien.

**Palembang,**

**2005**

**Penulis,**

**Indah Suryani**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN/ MOTTO .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Kerangka Konseptual.....	7
1.5. Metodologi Penelitian.....	8
1.5.1. Ruang Lingkup Pembahasan.....	8
1.5.2. Objek Penelitian.....	8
1.5.3. Metode Pengumpulan Data.....	8
1.5.4. Sumber Data.....	9
1.5.5. Populasi dan Sampling.....	10





1.5.6. Teknik Analisis Data.....	11
1.6. Sistematika Penulisan.....	14

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1. Motivasi.....	16
2.2. Promosi .....	18
2.2.1. Pengertian Promosi .....	18
2.2.2. Tujuan Promosi .....	19
2.2.3. Alasan dan Syarat-syarat Promosi .....	20
2.3. Prestasi Kerja .....	21
2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja .....	21
2.3.2. Standard Prestasi Kerja .....	21
2.3.3. Ukuran Prestasi Kerja .....	22
2.4. Penilaian Prestasi Kerja.....	22
2.4.1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	22
2.4.2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	23
2.4.3. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.5. Analisis Regresi dan Korelasi Secara Statistik .....	25
2.5.1. Regresi Linier.....	25
2.5.2. Analisis Korelasi .....	26
2.5.3. Koefisien Determinasi.....	29

### **BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1. Sejarah dan Perkembangan Singkat Perusahaan.....	30
3.2. Kepemilikan Saham Bank Sumsel.....	34
3.3. Struktur organisasi dan Pembagian Tugas.....	35
3.4. Kegiatan-kegiatan Usaha Bank Sumsel.....	53
3.5. Komposisi Pegawai PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.....	56
3.6. Pelaksanaan Promosi.....	57
3.7. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.....	61

### **BAB IV ANALISIS ..... 64**

4.1. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan.....	64
4.2. Analisis Hasil Kuesioner.....	84
4.2.1. Analisis Regresi.....	85
4.2.2. Analisis Korelasi.....	86
4.2.3. Koefisien Determinasi.....	87

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	89

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kepemilikan Saham Bank Sumsel .....	35
Tabel 3.2 Daftar Komposisi Pegawai Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.....	
Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 3.3 Kewenangan Dalam Proses Promosi .....	59
Tabel 3.4 Jalinan Jenjang Jabatan, Pangkat, dan Posisi PT. Bank Sumsel ..	60
Tabel 3.5 Perkembangan Kenaikan Pangkat PT. Bank Sumsel .....	61
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Nilai Terbobot, Yudisium, dan KIP .....	63
Tabel 4.1 Regresi dan Korelasi.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1	Struktur Organisasi PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.....	38
Gambar 4.1	Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai .....	73
Gambar 4.2	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	81

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu alasan yang mendorong seseorang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan karena menginginkan adanya suatu kemajuan. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih maju, lebih baik dari posisinya saat ini. Kesempatan untuk maju di suatu organisasi atau perusahaan biasa disebut dengan promosi.

Promosi merupakan salah satu kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Seperti yang dikemukakan dalam teori motivasi Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa salah satu kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia selain kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, dan sosial yakni kebutuhan akan penghargaan. Sehingga apabila kebutuhan akan penghargaan terpenuhi, maka akan terpenuhi pula kebutuhan aktualisasi diri. Kelima tingkatan kebutuhan menurut Maslow antara lain :

1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup (Fisiologi needs)
2. Kebutuhan akan rasa aman (Security needs)
3. Kebutuhan akan rasa sosial (Social needs)
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (Esteem needs)
5. Kebutuhan akan kapasitas kerja (Self actualizatio)

Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri di dalam perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi.

Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni perpindahan posisi atau jabatan seseorang ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang umumnya diikuti pula oleh peningkatan status dan tanggung jawab, kekuasaan, serta hak-hak lainnya meskipun tidak semua kenaikan jabatan (promosi) harus diikuti oleh kenaikan upah atau gaji<sup>1</sup>. Tetapi pada umumnya, bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang, bertambah besar pula balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya.

Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu adanya promosi<sup>2</sup>. Pertama, adalah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang objektif.

Kedua, promosi adalah untuk menjamin stabilitas kepegawaian. Keuntungan daripada stabilitas kepegawaian telah dirasakan dan dinyatakan oleh banyak perusahaan. Salah satu hal yang menyebabkan stabilitas kepegawaian adalah direalisirnya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif. Jadi, apabila promosi tidak ada atau promosi tidak didasarkan pada

---

<sup>1</sup> M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Cetakan keenam, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hal. 107.

<sup>2</sup> M. Manullang & Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, PT Gajah Mada Univ press, Yogyakarta, 2004, hal. 154-155.

penilaian prestasi kerja, maka akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai, menghambat karir dan keinginan pegawai untuk maju dan berkembang, kesalahan dalam menempatkan pegawai (*right man on the right place*) serta akan merugikan perusahaan itu sendiri karena perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut kembali pegawai baru akibat berhenti atau keluarnya pegawai lama.

Akhirnya, promosi direalisasikan pula untuk dapat memajukan pegawai. Pegawai yang cukup dan memberikan prestasi besar harus dikembangkan dengan jalan promosi. Memajukan dan mengembangkan pegawai bagi badan usaha berarti dapat mengecap kecakapan dan kesanggupan pegawai sebesar-besarnya. Untuk itu promosi haruslah dilakukan dengan cara objektif dan untuk mendapatkan orang yang benar-benar cakap dan layak untuk dipromosikan, maka perlu bagi perusahaan mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja bagi masing-masing pegawai tersebut secara objektif pula.

Penilaian prestasi kerja berarti menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan untuk kemudian digunakan sebagai dasar dalam menetapkan kebijaksanaan, seperti pemberian kompensasi, mutasi, demosi, ataupun promosi<sup>3</sup>.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan atau yang akrab di sebut Bank Sumsel merupakan bank yang berbadan hukum perusahaan daerah. Sejak didirikan

---

<sup>3</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, hal. 87.



pertama kali pada tanggal 6 November 1957, Bank Sumsel saat ini telah memiliki memiliki 15 kantor cabang, 24 kantor cabang pembantu, serta 6 kantor kas yang tersebar diseluruh kabupaten dan kecamatan di Propinsi Sumatera Selatan dengan kantor pusat berada di Jalan Kapten A. Rivai No. 21 Palembang .

Pendirian bank Sumsel bertujuan membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi serta pemerataan pembangunan daerah disegala bidang, agar tercapai peningkatan taraf hidup rakyat. Sesuai dengan tujuannya tersebut, maka bank Sumsel dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengambil beberapa strategi, diantaranya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, terdapat 6 (enam) elemen pokok pengelolaan sumber daya manusia di bank Sumsel, yaitu :

- Perencanaan pegawai
- Rekrutmen dan seleksi pegawai
- Pelatihan dan pengembangan pegawai
- Penilaian kinerja pegawai
- Pengelolaan karir
- Pengelolaan penggajian dan penghargaan

Sebagai dasar pertimbangan promosi, Bank Sumsel mempergunakan suatu sistem penilaian prestasi kerja. Sistem penilaian prestasi kerja pada PT. Bank Sumsel kantor pusat Palembang dinamakan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP). Sistem PKP ini tidak terpisah dengan fungsi-fungsi di atas. Sistem PKP ini diprakarsai dalam

upaya untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi pegawai Bank Sumsel. Dalam sistem ini akan mencakup perencanaan kerja (*Performance Planning/Goal Setting*), sistem pemantau hasil kerja (*Performance Review*), dan penilaian prestasi kerja (*Performance Evaluation*). Pengelolaan karir adalah suatu kegiatan dalam pengelolaan SDM yang mengatur perencanaan dan pengembangan karir pegawai dan memberikan kesempatan pegawai untuk mencapai jabatan-jabatan puncak di dalam organisasi bank Sumsel. Hubungan yang erat antara PKP dengan pengelolaan karir (*Career Path Management*) bahwasanya hasil penilaian seseorang merupakan salah satu syarat administrasi dalam proses manajemen karir pegawai, terutama pada saat pertimbangan promosi. Dengan demikian, bagi pegawai yang merasa mempunyai hasil prestasi yang baik selama periode tertentu dapat diyakini akan diikutsertakan ke dalam proses pengembangan karir yang berlaku di bank Sumsel.

Pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, dalam pelaksanaan promosi, dijumpai adanya kelemahan, yaitu belum transparannya sistem penilaian prestasi kerja yang dijalankan sebagai dasar pelaksanaan promosi. Sehingga apabila terdapat karyawan yang tiba-tiba dipromosikan, beberapa karyawan lain merasa diperlakukan tidak adil. Ini tidak baik, mengingat perlakuan tidak adil akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Strauss dan Sayles, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan prestasi

kerjanya terus menurun<sup>4</sup>. Seperti halnya yang terjadi di PT. Bank Sumsel, akibat tidak adanya kepuasan kerja, karyawan di bank tersebut mempunyai semangat kerja rendah, sering absen sehingga karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target kerja yang telah disepakati serta kurang baiknya sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dan mengkajinya lebih lanjut ke dalam skripsi dengan judul "**Analisis Pelaksanaan Promosi dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang**".

## **1.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan promosi pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.
2. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan promosi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan promosi pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.

---

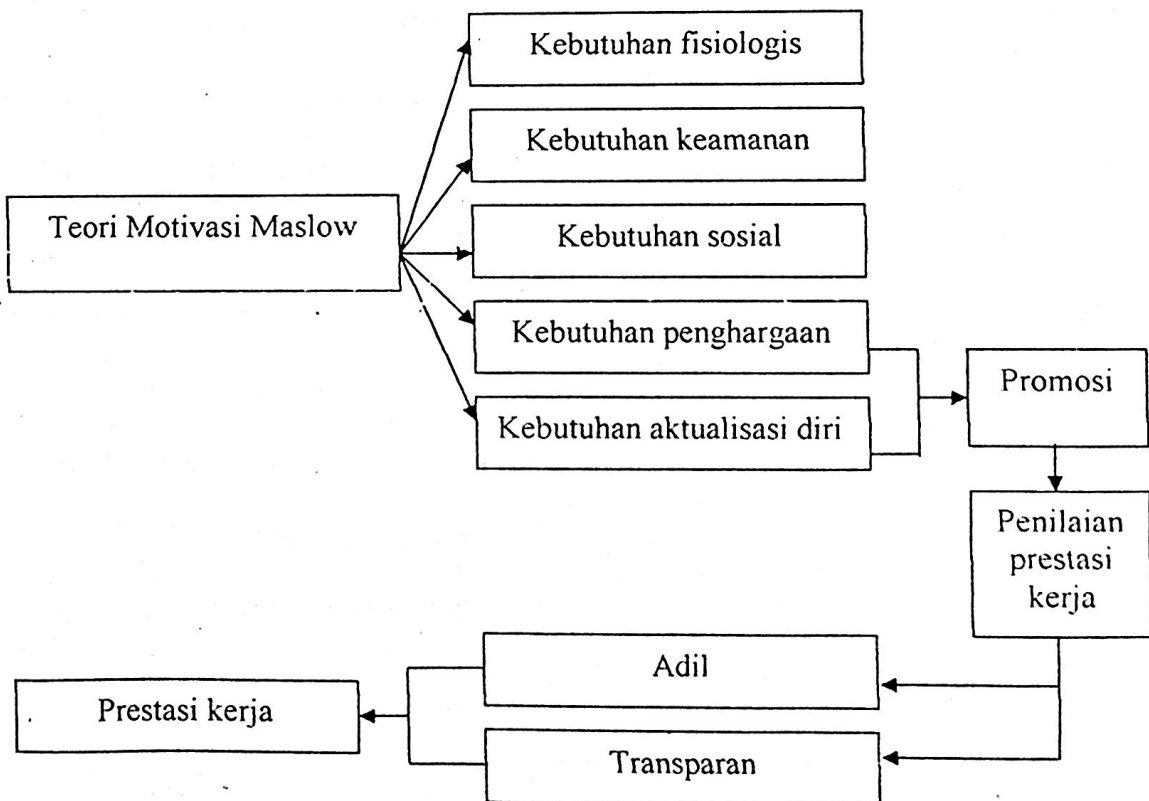
<sup>4</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta, 1987, hal. 196

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan promosi terhadap prestasi kerja pegawai pegawai pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi dan masukan bagi objek penelitian, dalam hal ini PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang dalam pelaksanaan promosi yang baik.
2. Memberikan informasi bagi mahasiswa lain dan menambah referensi studi kepustakaan.

### 1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1: diolah dari beberapa literatur

## 1.5. Metodologi Penelitian

### 1.5.1. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan yang dilakukan terarah dan tidak menyimpang dari judul dan perumusan yang telah ditentukan, maka penelitian difokuskan pada pelaksanaan promosi berdasarkan pada pemenuhan kriteria-kriteria promosi dan hasil penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang. Dalam hal ini, penulis menganalisis pelaksanaan promosi jabatan dan proses penilaian prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan promosi jabatan tersebut. Disamping itu, juga akan menganalisis hasil kuesioner yang dibagikan kepada 69 orang responden.

### 1.5.2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, beralamat di Jalan Kapten A. Riva'i No. 21 Palembang.

### 1.5.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini berguna untuk :

1. Mengetahui atau memperoleh gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan.
2. Membuat keputusan atau pemecahan persoalan.

Adapun metode pengumpulan data umumnya adalah :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Riset ini dilakukan dengan jalan membaca publikasi perusahaan, khususnya mengenai kepemilikan saham bank Sumsel.



## 2. Penelitian lapangan (*Field Reserch*)

Penelitian lapangan ini merupakan usaha untuk mendapatkan data dan informasi tentang keadaan sebenarnya dari suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah data mengenai proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, melalui kegiatan wawancara dan observasi guna melengkapi data primer yang telah berhasil dikumpulkan.

### 1.5.4. Sumber Data

Selama penelitian berlangsung, dilakukan pengumpulan atas :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, melalui kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan sebelumnya, yang diperoleh dari catatan-catatan perusahaan yang berisi tentang informasi perusahaan, yakni PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang. Data-data tersebut meliputi :
  - Sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan strategi PT. Bank Sumsel.
  - Struktur Organisasi serta uraian tugas dari setiap unit kerja.
  - Persentase kepemilikan saham Bank Sumsel.
  - Kegiatan-kegiatan usaha Bank Sumsel.
  - Daftar Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir, tahun 2005.
  - Data perkembangan kenaikan pangkat pegawai tahun 2003-2005.
  - Jalanan jenjang jabatan, pangkat, dan posisi Bank Sumsel.

- Pelaksanaan promosi jabatan.
- Penentuan jumlah nilai terbobot, yudisium, dan Kenaikan Imbalan Prestasi (KIP).
- Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai.

### 1.5.5. Populasi dan Sampling

Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, penulis memilih anggota sampel yang mampu mewakili jumlah keseluruhan dari populasi karyawan. Populasi (*universe*) adalah keseluruhan dari elemen dengan karakteristik yang sama, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam sampling.

Besarnya ukuran sampel menurut Sugiarto (Teknik Sampling, 2001), besarnya ukuran sampel adalah minimal adalah 10% dari total populasi yang diteliti. Adapun prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Convenience Sampling* yaitu memilih sampel yang dapat memberikan informasi yang relevan.

Dengan menggunakan rumus Slovin (1960) yang dikutip Sevilla (1994), maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut<sup>5</sup>:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

---

<sup>5</sup> Husein Umar, *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997, hal. 49.

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dalam penelitian ini e ditentukan 10 %, maka besarnya sampel :

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,1)^2} = \frac{220}{1 + 2,2} = \frac{220}{3,2} = 68,75 = 69 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang.

Dalam pengisian kuesioner, penulis menggunakan skala Likert. Jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjajar dari tingkat :

- Kategori jawaban Sangat Setuju (SS) : 5
- Kategori jawaban Setuju (S) : 4
- Kategori jawaban Ragu-ragu (R) : 3
- Kategori jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
- Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

#### 1.5.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, ada 2 (dua) teknik analisis yang penulis gunakan, yaitu :

1. Analisis Kualitatif

Merupakan cara menganalisis data dengan menggunakan uraian-uraian, menjelaskan dari data yang telah diperoleh penulis, didasarkan pada landasan teori, juga disertai dengan pembahasan dalam memecahkan masalah.

## 2. Analisis Kuantitatif

Yaitu berupa analisis regresi linier sederhana untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel (X dan Y) dan membuat prediksi maupun dugaan nilai Y atas dasar nilai X, koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan promosi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang dan Koefisien determinasi (R Square) untuk mengetahui berapa besar variabel Y dipengaruhi oleh variabel X. Dalam analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi, penulis menetapkan bahwa:

- Promosi sebagai variabel X (*bebas/ independent*)
- Prestasi Kerja sebagai variabel Y (*terikat/ dependent*).

Untuk mengetahui ada/tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, dipakai rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependent (Prestasi Kerja)

a = nilai konstanta atau intersep dari Y

$b$  = nilai konstanta variabel  $X$

$X$  = variabel independent (Promosi)

Nilai  $a$  dan  $b$  diperoleh dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Untuk menentukan kuat/tidaknya hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dipakai rumus koefisien korelasi. Ukuran koefisien korelasi  $r$  diukur dengan rumusan seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$n$  = banyaknya pengamatan.

$X$  = jumlah pengamatan variabel  $X$  (Variabel Independent).

$Y$  = jumlah pengamatan variabel  $Y$  (Variabel Dependent).

$X$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel  $X$ .

$Y$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel  $Y$ .



## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini, penulis menyajikannya ke dalam 5 bab. Secara garis besar, dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, diuraikan secara singkat latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan masalah, antara lain mengenai pengertian promosi, tujuan promosi, alasan dan syarat-syarat promosi, jenis-jenis promosi, pengertian prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja, ruang lingkup penilaian prestasi kerja, metode-metode penilaian, syarat-syarat penilai dan masalah-masalah dalam penilaian prestasi kerja, serta teori-teori lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai informasi-informasi yang berhubungan dengan PT. Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang, yaitu mencakup : sejarah dan perkembangan singkat perusahaan, struktur organisasi berikut dengan visi dan misi, uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing direksi, divisi, satuan, para staff direksi serta informasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincoln, **Peramalan Bisnis**, Edisi Pertama, PT BPFIE, Yogyakarta, 1994.
- Budiyuwono, Nugroho, **Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan**, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1995.
- Dajan, Anton, **Pengantar Metode Statistik**, Jilid 1, PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 1974.
- Dessler, Gery, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1998.
- Hasibuan, Malayu SP, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan SDM**, Edisi Kedua, BPFE-Yogyakarta, 1987.
- \_\_\_\_\_, **Manajemen Personalia dan SDM**, Edisi Revisi, BPFE-Yogyakarta, 1994.
- \_\_\_\_\_, **Manajemen**, Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, 1995.
- Randall S. Schuler dan Susan E Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, Edisi VI, Erlangga, Jakarta, 1999.
- Saydam, Gouzali, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, PT Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996.
- Manullang, M, **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Cetakan keenam, PT Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981.
- Manullang dan Marihot Manullang, **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, PT Gajah Mada Univ press, Yogyakarta, 2004.

Moenir, A. S, **Kepemimpinan Kerja**, Cetakan I, Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Moekijat, **Manajemen Kepegawaian**, Cetakan VII, CV. Mandar Maju, Bandung, 1989.

\_\_\_\_\_, **Manajemen Personalia dan SDM**, CV. Mandar Maju, Bandung, 1995.

Nasution, Mulia, **Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan**, PT Djambatan, Jakarta, 2000.

Nitisemito, Alex S, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.

Robbins , Stephen P, **Perilaku organisasi**, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2001.

Siagian, P. Sondang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Simamora, Bilson, **Riset Pemasaran**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.

Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1997.

Soeprihanto, John, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, Edisi I, BPFE Yogyakarta, 2001.

Umar, Husein , **Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.