

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA BANK INDO TIMUR MAKASSAR*****THE EFFECT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT ON JOB
PROMOTION AT BANK INDO TIMUR MAKASSAR*****Syaifullah¹**Universitas Indonesia
Timur¹

email:

syaifullahdaengnyalle7143@gmail.com

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol. 5, No. 3, pp. 379-384

Juli 2025

Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Indo Timur Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjangkau karyawan sebagai sampel, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Untuk menjelaskan karakteristik responden menggunakan analisis persentase, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis analisis dengan menggunakan analisis ; Regresi linear sederhana, Korelasi *Product Moment*, Koefisien Determinasi, dan Uji signifikansi test t. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi ; $Y = 5,236 + 0,869x$. Nilai konstanta (a) sebesar 5,236, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol), maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236, sedangkan, nilai koefisien regresi sebesar 0,869, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 satuan atau sebaliknya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja Karyawan(X) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan(Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,859. Sedangkan untuk Uji signifikansi uji r korelasi product moment diperoleh bahwa r hitung yang diperoleh sebesar 0,859 adalah lebih besar dari r tabel (0,859>0,304), pada taraf signifikan 5%.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Promosi Jabatan; Karyawan.

Abstract: This study aims to determine the extent of the influence of Employee Performance Appraisal on Promotion at Bank Indo Timur Makassar. This research uses a quantitative method by sampling employees, while data collection uses a questionnaire technique. To explain the characteristics of the respondents, percentage analysis is used, while to explain the description of the research related to the hypothesis analysis, the following analyses are used: simple linear regression, product moment correlation, Coefficient of Determination, and t-significance test. The results of the simple linear regression analysis show the regression equation: $Y = 5.236 + 0.869x$. The constant value (a) of 5.236 means that if the employee performance appraisal variable (X) is 0 (zero), then the job promotion variable (Y) is 5.236, while the regression coefficient value of 0.869 means that if the employee performance appraisal variable (X) increases by 1 unit, then the job promotion variable (Y) will increase by 0.869 units or vice versa. The data analysis results show that Employee Performance Appraisal (X) has a significant effect on Promotion (Y), as indicated by a correlation coefficient value of 0.859. Meanwhile, for the significance test of the product moment correlation test, it was found that the calculated r value of 0.859 is greater than the table r value (0.859>0.304), at a significance level of 5%.

Keywords: Job Performance; Promotion; Employees.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam pandangan Gary Dessler (2018:) *"Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a*

management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising."

Diartikan sebagai manajemen SDM sebagai kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.) (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara

yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Alex Nitisemito (2018): "Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain."

Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif.

Menurut Artha dan Surya (2017): Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat.

Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2021) adalah: *"Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement."* (penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.)

Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Menurut Robert Bacal (2023) penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja karyawan bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Akan

tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif).

Bank Indo Timur Makassar merupakan bank yang cukup berkembang milik Yayasan Indonesia Timur yang juga mengelola universitas, nasabah utama dari bank ini adalah civitas akademika universitas indonesia timur, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja bank indo timur maka diperlukan manajemen sumberdaya manusia yang optimal melalui penilaian prestasi kerja karyawan sebagai dasar utama dalam pelaksanaan promosi jabatan. Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana hubungan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai pada Bank Indo Timur Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menguraikan karakteristik (sifat-sifat) tentang suatu keadaan pada waktu tertentu, sedangkan verifikatif bertujuan untuk memperjelas sifat dan hubungan variabel yang memiliki hubungan yang signifikan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisa digunakan rumus regresi linear satu variabel independent dan variabel dependent. Uji hipotesa korelasi melalui hipotesa, digunakan untuk menguji apakah antara variabel X dan Y mempunyai hubungan. Rumusan hipotesa yang akan diuji diberi symbol H_0 sedangkan hipotesa alternative diberi symbol H_a .

HASIL DAN DISKUSI

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indo Timur

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan Bank Indo Timur secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga

memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Pengelolaan prestasi kerja, potensi dan pengembangan karyawan pada Bank Indo Timur Makassar adalah suatu sistem yang secara aktif membimbing/memberi petunjuk kepada para karyawan unitnya, dalam kerangka pencapaian sasaran-sasaran perusahaan Bank Indo Timur Makassar, serta memberikan penilaian hasil kerjanya secara lebih obyektif. Beberapa bagian PPKP 1 adalah:

1. Sasaran-sasaran (*Goals*). Adalah pernyataan yang singkat dan nyata/konkrit tentang sasaran yang hendak dicapai dalam tahun yang bersangkutan yang dinyatakan sejalan dengan ukuran/pedoman hasil kerja (bisa dalam bentuk jumlah, prosentase, rating atau jangka waktu).
2. Sasaran Unit. Adalah sasaran atau target dari suatu unit organisasi pada tahun yang akan datang yang ditetapkan oleh unit yang bersangkutan secara independent dengan mengacu pada *Business Plan*. Kriteria sasaran unit adalah:
 - (a) Bersifat umum, kuantitatif dan *controllable*.
 - (b) Sama untuk seluruh karyawan dalam satu unit.

(c) Diarahkan untuk pencapaian *Value Creation* Unit.

Setiap unit dapat memilih 1 (satu) atau 2 (dua) diantara sasaran unit tersebut. Dalam hal unit bersangkutan akan menetapkan sasaran unit di luar dari kelima sasaran unit tersebut di atas agar memperhatikan syarat-syarat yaitu bersifat umum, kuantitatif, *controllable*, mengarah pada pencapaian *value creation* dan tetap mengacu pada *business plan*.

3. Sasaran Individu. Adalah sasaran atau target masing-masing individu karyawan untuk tahun yang akan datang. Kriteria sasaran individu adalah:

- a) Ditetapkan dengan memperhatikan kontribusi masing-masing karyawan untuk mencapai *value correction* unit.
- b) Dibicarakan dan disepakati bersama dengan atasan langsung karyawan bersangkutan.
- c) Spesifik, dapat diukur, berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan., realistis dan ada jangka waktu pencapaiannya.
- d) Total sasaran individu diberikan bobot sebesar 50%

Tugas utama lainnya:

- a) Dicantumkan pencapaian atau penyesuaian tugas utama lainnya di luar sasaran individu. Contoh: menindaklanjuti hasil audit, dll.
- b) Hanya ada 1 (satu) sasaran.
- c) Sasaran ini diberikan bobot sebesar 10%.
- d) Bila tugas utamanya tidak ada, maka bobot tugas utama lainnya sebesar 10% ditambah pada bobot sasaran individu sehingga menjadi 60%.

Faktor-faktor penilaian lainnya merupakan penilaian yang dilakukan dengan mengambil dari hasil penilaian silang (*multi rater*) yang meliputi dimensi sikap dan perilaku; *job knowledge* dan budaya kerja. Penilaian yang dicantumkan merupakan hasil atau rata-rata dari individual reward selama 2 (dua) semester.

Tujuan dari sistem tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kerja setiap unit usaha, meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan usaha Bank Indo Timur Makassar secara keseluruhan. Pengelolaan penilaian prestasi kerja karyawan, potensi dan pengembangan karyawan dibagi dalam 2 (dua) kelompok, Karyawan yang membuat goal setting atau PPKP 1 besarnya bobot dalam PPKP 1 dibagi dalam 2 (dua) besaran hasil kerja (*result oriented*).

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Penelitian ini terdiri dari atas variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) dan variabel promosi jabatan (Y), berdasarkan pengolahan data mentah (*raw data*) yang merujuk pada hasil penelitian didapatkan sebagai berikut: analisis yang digunakan untuk mengukur secara kuantitas yaitu analisis regresi linear sederhana dengan persamaan regresi adalah sebagai berikut $Y = a + bX$ $Y = 5,236 + 0,869 x$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 5,236. Nilai tersebut berarti jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai nol, maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236. Sedangkan Nilai koefisien regresi untuk variabel X (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0,869. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 ataupun sebaliknya, jika variabel penilaian prestasi kerja (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) juga turun sebesar 0,869.

Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa korelasi antara variabel Penilaian prestasi kerja karyawan (X) dengan variabel Promosi jabatan (Y) sebesar 0,859 atau kategori korelasi kuat. berarti bahwa

semakin tinggi nilai penilaian prestasi kerja (X) maka akan diikuti dengan oleh tingginya variabel promosi jabatan (Y) Bank Indo Timur.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi (KP) diperoleh bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Indo Timur (X) memberi pengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y), sedangkan sisanya sebesar 26,212% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data yaitu: nilai koefisien korelasi sebesar 0,859, atau korelasi sangat kuat, uji signifikansi r hitung lebih besar dari r tabel ($0,859 > 0,304$), nilai koefisien determinasi (KP) yakni variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel promosi jabatan (Y), dan persamaan regresi bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 ataupun sebaliknya, jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan turun sebesar 0,869. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis. yang diajukan, yang menyatakan “diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Bank Indo Timur “dapat diterima”. Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Indo Timur, mempunyai regresi linear sederhana $Y = 5,236 + 0,869x$. Nilai konstnta (a) sebesar

5,236, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol), maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236, sedangkan, nilai koefisien regresi sebesar 0,869, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 satuan atau sebaliknya. Pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan Bank Indo Timur mempunyai korelasi sangat kuat yaitu 0,859 atau lebih besar sebesar 0,304 pada taraf signifikan 5% dan 0,393 pada taraf signifikan 1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

REFERENSI

- Artha dan Surya (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja karyawan. Bandung
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Ardina, K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Bima
- Bacal, Robert (2023). “Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan), Jakarta: PT.” Gramedia Pustaka Utama
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2019). Human Resource Management. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. S (2018). Manajemen Personalial. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nawawi, H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.

Masluchi, R., & Wahyudi, P.
(2018). Pengaruh Disiplin dan Penilaian
Prestasi Kerja Karyawan Terhadap
Promosi Jabatan. *Jurnal Ema Ekonomi,
Manajemen Akuntansi*,

Siska, A. D., & Suryalena. (2017). Pengaruh
Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap
Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan
Bagian Sales Executive and Counter
Pada PT. Agung Automall Cabang
Pekanbaru). *JOM FISIP*.

Sungkono, S., & Dewi, I. G. A. M.
(2017). Pengaruh Prestasi Kerja,
Loyalitas Kerja Terhadap Promosi
Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco
Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4),
1991-2017.