

SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG KOTA PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

MUHAMMAD ALFATH FAIZAL SYAHERIZA

NPM : **185210209**

DOSEN PEMBIMBING :

ABD. RAZAK JER SE., M.SI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

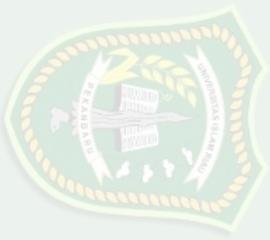
2023

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
 PM : 185210209
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

PEKANBARU

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

DEKAN

KETUA PRODI



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
 NPM : 185210209
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	30 Agustus 2022	.ok....sdh diperbaiki	
2	12 Januari 2023	AC DAFTAR SEMINAR HASIL	

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 12 April 2023
 Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 NPK. 19790914 200501 2 002

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ASES P MILIK : UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 674651 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 315/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 05 April 2023, Maka pada Hari 05 April 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza |
| 2. NPM | : 185210209 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru |
| 5. Tanggal Ujian | : 05 April 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 1 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 79.58 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
2. Kamar Zaman, SE., MM.
3. Hamsal, SE., MM

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 05 April 2023

Mengetahui
Dekan,



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 315/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
NPM : 185210209
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Hamsal, SE., MM	Penata Muda Tk I C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Pekanbaru
Pada Tanggal : 05 April 2023
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 813/Kpts/FE-UIR/2022

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-08-09 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
N P M : 185210209
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada CV. Alam Dimensi Indonesia
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 10 Agustus 2022
Dekan



Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
NPM : 185210209
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru
Hari/Tanggal Seminar : 05 April 2023
Tempat : Ruang 1
Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		
2.	Hamsal, SE., MM		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 78.50)

Mengetahui
An. Dekan

Pekanbaru, 05 April 2023
Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

- Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
 NPM : 185210209
 Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada CV. Alam Dimensi Indonesia
 Penguji : 1. Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA.
 2. Haugesti Diana, SE., M.Ak.
 Hari/Tanggal Seminar : 28 Maret 2023
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA.	Anggota	
3.	Haugesti Diana, SE., M.Ak.	Anggota	

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza
NPM : 185210209
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Sektor Nir Laba
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 02 Juni 2022

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MUHAMMAD ALFATH FAIZAL SYAHERIZA
NPM : 185210209
JUDUL SKRIPSI : PENGARU PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG KOTA PEKANBARU
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.Si

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Januari 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 12 Desember 2022

Nomor : 1106/E-UIR/27-Fekon/2022

Lampiran : -

Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Muhammad Alfath Faizal Syaheriza

NPM : 185210209

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 93 1202 204

ABSTRAK

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG KOTA PEKANBARU

OLEH

MUHAMMAD ALFATH FAIZAL SYAHERIZA

185210209

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 98 sampel. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) Hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden menyatakan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam kategori sangat baik pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru, Selain itu promosi jabatan dilakukan pada karyawan yang memiliki kejujuran, loyalitas dan kesesuaian pendidikan. (2) Hasil uji menyatakan penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru, (3) Hasil uji menyatakan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.588 yang berarti bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dipengaruhi promosi jabatan sebesar 58.8%, sedangkan selebihnya 41,2% dipengaruhi variabel diluar penelitian.

Kata kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT APPRAISAL ON POSITION PROMOTION AT BANK RIAU KEPRI SYARIAH BRANCH, PEKANBARU CITY

BY

MUHAMMAD ALFATH FAIZAL SYAHERIZA

185210209

This research was conducted to determine the effect of Employee Performance Assessment on Promotion at Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru City Branch. The sampling technique in this study was to use a saturated sample technique. In this case the researcher took a sample of all employees by distributing questionnaires to employees totaling 98 samples. The method used is simple regression analysis. The results of the study showed that: (1) The results of the descriptive analysis concluded that overall the respondents stated that the assessment of work performance and promotion was in the very good category at Bank Kepri Syariah Pekanbaru City Branch in addition, promotions are carried out for employees who have honesty, loyalty and balanced education . (2) The test results state that the employee performance appraisal has a significant effect on promotion at the Kepri Syariah Bank Pekanbaru City Branch, (3) The test results state the coefficient of determination or R Square of 0.588, which means that the assessment of employee performance at Bank Kepri Syariah Pekanbaru City Branch is influenced by promotion by 58.8%, while the remaining 41.2% is influenced by variables outside the study.

Keywords: Job Performance Apparaisal, Department Promotion.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

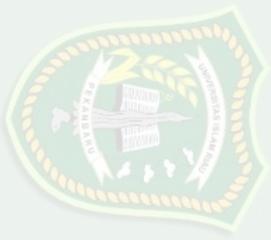
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

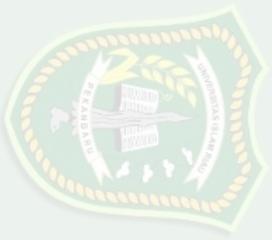
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG KOTA PEKANBARU”**, untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang sekitar penulis yang telah berkontribusi memberikan dukungan serta pertolongannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Kedua Orang Tua, Mama Febri Yosmeri dan Papa Faizal Eriza, ST yang telah mendoakan dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan selama penulisan skripsi ini.





5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM dan Bapak Hamsal, SE., MM selaku penguji I dan Penguji II yang telah memberikan bimbingan saran dan kritik yang membangun kepada penulis.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Serta seluruh pimpinan, staf tata usaha, staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Adik-adik saya Sulthan alfirqi faizal syaheriza semoga cepat tamat kuliah nya, raja alfitho faizal syaheriza, emir alfathir faizal syaheriza, ahmed alfarisi faizal syaheriza, puti alfeffi faizal syaheriza semoga sukses dan tercapai cita-citanya.
8. Om yoswenas dan tante neneng, taci, dan teti yang selalu memberikan semangat walaupun dari jauh.
9. Teman-teman seperjuangan Sandi Kurniawan, SE; Wan Fauzi Kurniawan, SE; Muhammad Rafi, SE; Hari Pratama, SE; Alaf Novalino Inka, SE; Yogi Pratama, SE; Tengku Sulaiman, SE; Rangga Malhutra, SE; Anshar Borneo Putra, SE; Lisman Dandi, SE; Sonny Dewantara soon to be SE dan teman saya yang sedang berjuang mendapatkan gelar SE semoga selalu dilancarkan dan terimakasih selalu telah menemani susah dan senang dalam membuat skripsi.

Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

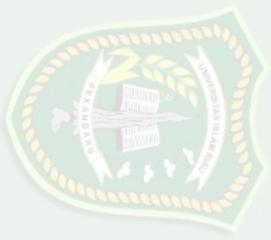
Pekanbaru, 06 April 2023

Penulis,

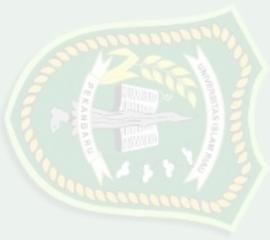
Muhammad Alfath Faizal Syaheriza

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	11
TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	19
2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian.....	22
2.2.3 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.2.4 Syarat - Syarat Penilaian Prestasi Kerja.....	32
2.2.5 Unsur – Unsur Penilaian Prestasi Kerja	32
2.2.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	34
2.3 Promosi Jabatan.....	35
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	35
2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan	37
2.3.3 Dasar-Dasar Promosi Jabatan	39
2.3.4 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	39
2.3.5 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	40
2.3.6 Indikator Promosi Jabatan.....	44
2.4 Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	46



2.5	Penelitian Terdahulu.....	47
2.6	Kerangka Penelitian.....	49
2.7	Hipotesis	51
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
3.1	Jenis Penelitian	52
3.2	Lokasi Penelitian	52
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
B.	Sampel
	53
3.4	Operasional Variabel Penelitian	53
3.5	Jenis dan Sumber Data	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data	55
3.7	Teknik Analisis Data	56
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.8.1	Uji Validitas	57
3.8.2	Uji Reliabilitas	57
3.9	Analisis Regresi Sederhana	58
3.9.1	Uji Hipotesis.....	58
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	59
BAB IV	60
HASIL PENELITIAN	60
4.1	Gambaran Umum Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru	60
4.1.1	Sejarah Singkat Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru	60
4.1.2	Visi dan Misi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru	63
4.1.3	Struktur Organisasi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru	64
4.1.4	Kegiatan Usaha Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru	68
4.2	Hasil Penelitian Dan Pembahasan	69
4.2.1	Karakteristik Umum Responden Penelitian	69
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian	74
4.2.3	Analisis Deskriptif Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru.....	79
4.2.3.1	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru.....	79



4.2.3.2	Promosi Jabatan Karyawan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru	97
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	118
4.2.5	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru	119
4.2.5.1	Analisis Regresi Sederhana	119
4.2.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	120
4.2.5.3	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	121
4.3	Pembahasan	121
BAB V	124
KESIMPULAN DAN SARAN	124
5.1	Kesimpulan.....	124
5.2	Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	127

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

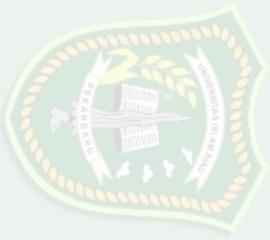
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Riau 2021	4
Tabel 1. 2 Data Penilaian Prestasi Kerja PT Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.....	5
Tabel 1. 3 Data Realisasi Kredit Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru	6
Tabel 1. 4 Persentase Mutasi dan Promosi Jabatan Karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 3. 2 Kategori Pilihan Jawaban Kuesioner	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	71
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas	77
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja	80
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerja	81
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Tentang Kesempurnaan Kerja	82
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja.....	83
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Tentang Sarana Kerja	84
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Kerja.....	85
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Target Kerja.....	86
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja	87
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan	88
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang kedisiplinan	90
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Perilaku Kerja.....	91
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Kerja	92
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja	93
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja.....	94
Tabel 4. 21 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.....	95
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Terhadap Perusahaan.....	99
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Terhadap Anggota Karyawan	100
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Berani Mengakui Kesalahan	101



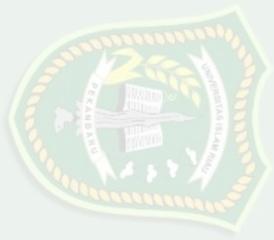
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Menjaga Nama Baik Perusahaan...	102
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Membela Perusahaan.....	104
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Kerja.....	105
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan.....	106
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Jabatan Dengan Pendidikan.....	107
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Senioritas	109
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	110
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Terhadap Rotasi Jabatan	111
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Ide Gagasan	112
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Masalah.....	113
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Menemukan Peluang	114
Tabel 4. 36 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru	115
Tabel 4. 37 Hasil Uji Normalitas	118
Tabel 4. 38 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	119
Tabel 4. 39 Hasil Uji Koefisien Determinasi	120
Tabel 4. 40 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	121

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

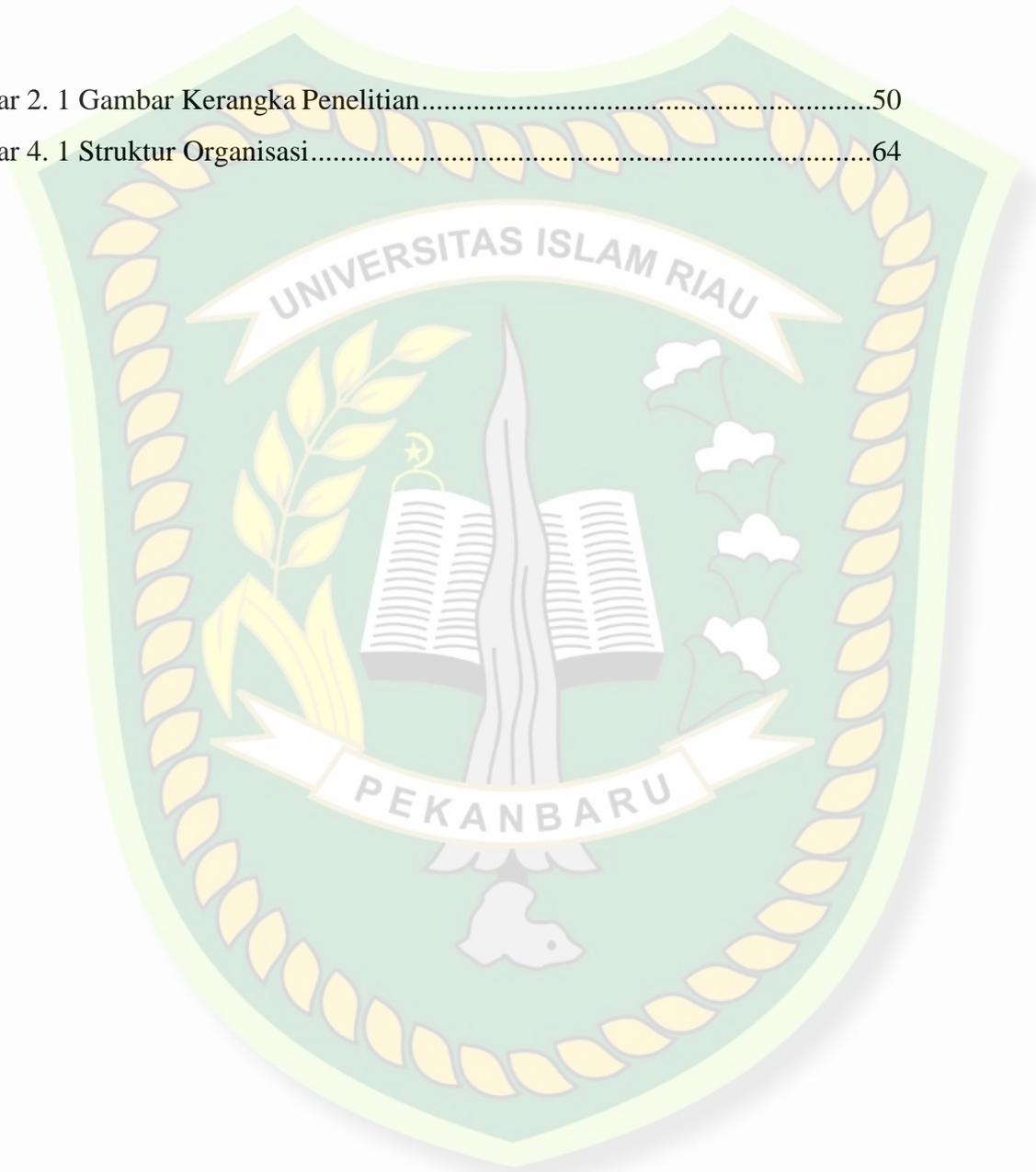
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Penelitian.....	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	64



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 2 Surat Keputusan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru	138
Lampiran 3 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	139
Lampiran 4 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Promosi Jawaban.....	142
Lampiran 5 Uji Validitas.....	145
Lampiran 6 Uji Reabilitas	149
Lampiran 7 Analisis Deskriptif.....	150
Lampiran 8 Grafik Histogram.....	157
Lampiran 9 Grafik Normal P-P Plot	157
Lampiran 10 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	158
Lampiran 11 Analisis Regresi Sederhana	158
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi	158
Lampiran 13 Uji Hipotesis (Uji-T)	159

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 (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.

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. 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.



Promosi jabatan juga sesuatu yang sangat dinanti nanti oleh seorang karyawan karena bagi karyawan promosi adalah suatu kebanggaan atau penghargaan atas prestasi yang telah dicapai nya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, namun tidak semua karyawan harus dipromosikan dan tidak semudah itu karyawan dipromosikan mesti ada persyaratan atau takaran, untuk karyawan yang memenuhi syarat untuk di promosikan dan tergantung ada atau tidaknya posisi kosong yang digantikan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut. Dari prestasi kerja karyawan akan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan

Pelaksanaan penilaian merupakan sebuah cara atas penilaian kinerja karyawan secara universal diterima berdasarkan target – target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, praktis personalia yang terlibat dalam perancangan prosedur akan menyerahkan tugas kepada manajer, apabila pekerjaan tergolong dan mencapai target yang telah ditetapkan, melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepiantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja

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. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip “The right man in the right place” harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan



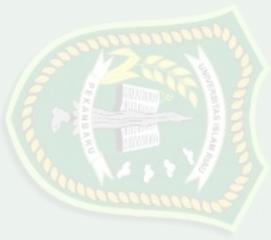
dengan efisien dan efektif

Menurut Mathis dan Jaksen (2006) penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan

Hasibuan (2011) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan dan atau balas jasa dinaikkan

PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru merupakan milik pemerintah Provinsi Riau. Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa terutama jasa perbankan, akan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap nasabahnya. Pelayanan yang baik bisa dalam bentuk penyampaian informasi ataupun kebijakan pelayanan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adapun karyawan yang bekerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Syariah
Cabang Kota Pekanbaru Riau 2021**

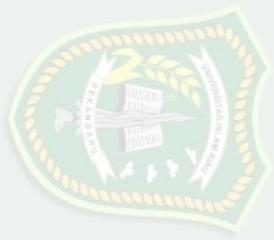
No	Posisi / Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan cabang	1
2	Pimpinan Seksi Pemasaran Mikro	1
3	Pimpinan Seksi Pemasaran Makro	1
4	Pimpinan Seksi Pemasaran Konsumen	1
5	Pimpinan Seksi Operasional	1
6	Pimpinan Seksi Pelayanan Nasabah	1
7	Karyawan Pelaksana Pemasaran	12
8	Karyawan Pelaksana Operasional	5
9	Karyawan Admin Kredit	32
10	Karyawan Operasional	12
11	Customer Service	9
12	Teller	9
13	Security	8
14	Office Boy	5
Jumlah		98

Sumber: PT. BRK Syariah Cabang Kota Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat data karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Riau tahun 2021 berdasarkan posisi atau jabatannya masing-masing. Dengan total keseluruhan jumlah karyawan yaitu sebanyak 98 Orang karyawan.

Dalam penilaian prestasi kinerja pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru untuk mengevaluasi kinerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Perusahaan memiliki standar yang disepakati agar penilaian tersebut objektif dengan nilai-nilai yang diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian.

Setiap supervisor penilai yang berada di kantor pusat operasional dan kantor cabang wajib memberikan penilaian prestasi kerja bagi seluruh karyawan officer dan staff yang berada di bawah supervisinya. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang telah melalui proses pemeriksaan (oleh supervisor pemeriksa),

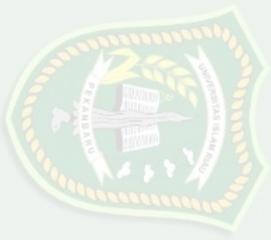


harus terlebih dahulu dirapatkan dalam forum personnel committee tingkat pertama, guna lebih mendapatkan masukan-masukan penyempurnaan sehubungan objektivitas penilaian. Dalam rapat inilah dilakukan diskusi, evaluasi dan uji validitas atas penilaian, khususnya dikaitkan dengan pencapaian sasaran-sasaran kantor cabang operasional secara keseluruhan sesuai program kerja serta anggaran tahun berjalan sebagaimana yang telah disusun dan ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Apabila telah diperoleh kesepakatan akhir atas keseluruhan hasil penilaian, kemudian dibuatkan rekapitulasi hasil penilaiannya. Berikut ditampilkan tabel penilaian yang di perhatikan oleh perusahaan yaitu:

Tabel 1. 2 Data Penilaian Prestasi Kerja PI Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

No	Unsur Penilaian	Nilai	Bobot	Jumlah
1.	Hasil Pekerjaan		60%	
	-Kualitas	80	Baik	
	-Kuantitas	85	Sangat Baik	
	Jumlah	165		
	Rata-Rata nilai hasil kerja	82,5	60%	49,5
2.	Perilaku Kerja		40%	
	-Kepemimpinan	70	Baik	
	-Kedisiplinan	75	Baik	
	-Perilaku	80	Baik	
	-Loyalitas	85	Sangat Baik	
	-Komitmen	85	Sangat Baik	
	-Kerjasama	75	Baik	
	Jumlah	470		
Rata-Rata nilai perilaku kerja	78,33	40%	31,33	
Total Bobot				100
Nilai				80,83
Nilai Prestasi Kerja				Baik

Sumber: PT. BRK Syariah Cabang Kota Pekanbaru, 2022



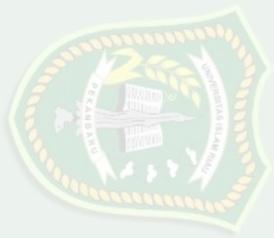
Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat gambaran penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Riau tahun 2021. Nilai tersebut menunjukkan secara rata-rata nilai hasil kerja mendapatkan nilai 82,5 dan rata-rata nilai perilaku kerja mendapatkan nilai 78,33. Secara keseluruhan penilaian prestasi kerja PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Riau 2021 tergolong baik karena berada pada nilai 80,83.

Kinerja perusahaan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru adalah baik. Hal itu dibuktikan dengan adanya tingkat kemajuan dari perusahaan tersebut yang terus berkembang lebih besar kedepannya. Setiap tahun karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Berikut ini table target pencairan kredit dan pencapaian setelah menjalani pelatihan mengalami pencapaian target. Dalam 1 tahun terakhir ini.

Tabel 1. 3 Data Realisasi Kredit Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

No.	Bulan	Target pencairan kredit	Target pencapaian kredit	
1.	Februari	5.000.000.000	3.892.500.000	77,85%
2.	maret	5.000.000.000	3.360.300.000	67,21%
3.	April	5.000.000.000	4.880.500.000	97,61%
4.	Mei	5.000.000.000	4.920.500.000	98,41%
5.	Juni	5.000.000.000	3.880.400.000	77,61%
6.	JULI	5.000.000.000	3.882.500.000	77,65%
7.	Agustus	5.000.000.000	3.920.660.000	78,41%
8.	September	5.000.000.000	3.990.500.000	79,81%
9.	Oktober	5.000.000.000	5.230.550.000	104,61%
10.	November	5.000.000.000	5.350.600.000	107,01%
11.	Desember	5.000.000.000	5.440.550.000	108,81%
12.	Januari	5.000.000.000	5.536.660.000	110,73%

Sumber: PT. BRK Syariah Cabang Kota Pekanbaru, 2022



Berdasarkan table 2 diatas menerangkan bahwa target pencapaian kredit dari tahun 2021-2022. Dapat disimpulkan bahwa dari bulan oktober 2021 sampai dengan januari 2022 mengalami pencapaian target.

Pengembangan karyawan khususnya dalam hal promosi jabatan karyawan merupakan hal yang selalu dilakukan oleh jabatan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Hal tersebut dilakukan oleh PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru sebagai upaya perusahaan untuk menjaga produktifitas karyawan yang berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Berikut ini tabel mutasi dan promosi jabatan yang dilakukan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru pada tahun 2021:

Tabel 1. 4 Persentase Mutasi dan Promosi Jabatan Karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Mutasi jabatan	38	38,8%
2	Promosi jabatan	25	25,5%
3	Mutasi dan promosi jabatan	10	10,2%
4	Tidak mendapatkan mutasi dan promosi jabatan	25	25,5%
Jumlah		98	100%

Sumber: PT. BRK Syariah Cabang Kota Pekanbaru, 2022

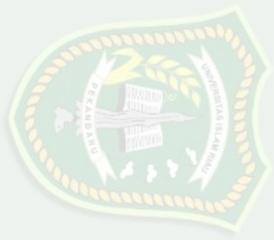
Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru melakukan mutasi jabatan sebanyak 38 karyawan dan juga melakukan promosi jabatan sebanyak 25 karyawan. Perusahaan melakukan hal tersebut untuk dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan pada bagian-bagian kerja yang sesuai dengan kemampuan. Perusahaan juga



berharap dengan melakukan promosi jabatan tersebut akan dapat memberikan dukungan kepada karyawan lain untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru di antaranya :

1. Kendala yang sering terjadi didalam promosi jabatan ini diindikasikan dilakukan atas dasar mempunyai hubungan keluarga atau hubungan antar tim maka system promosi ini tidak jalan sesuai dengan promosi yang semestinya dilakukan oleh perusahaan, promosi yang semestinya yaitu dengan melihat prestasi kerja karyawannya bukan karna ada hubungan antar keluarga atau tim
2. Permasalahan yang kedua kesulitan tim penilai dalam mempromosikan karyawan karena adanya hubungan social seperti teman dekat atau hubungan keluarga, tim penilai akan kesulitan mempromosikan karyawan yang lainnya karna takutnya akan timbul kecemburuan social, maka dengan adanya system penilaian maka akan membantu tim penilai untuk mempromosikan karyawan tanpa ada kecemburuan social dan dapat diterima oleh semua pihak yang bersangkutan
3. Apakah unsur penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Kota Pekanbaru sudah sesuai untuk dijadikan dasar seorang karyawan promosi jabatan?
4. Apakah adanya penilaian prestasi kerja karyawan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik sehingga bisa dipromosikan jabatan nya sesuai penilaian prestasi kerja?



5. Apakah resalisasi kresasi kredit sangat berpengaruh dalam penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan?

Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan mengenai promosi karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu **“Apakah Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru?”**

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.



3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

a. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini dapat diharapkan mempunyai manfaat dalam bidang manajemen secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

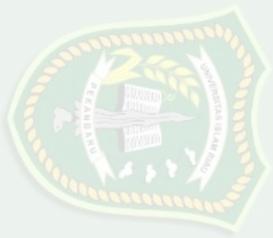
Untuk menambah wawasan dan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada suatu perusahaan serta meningkatkan wawasan penulis, ilmu pengetahuan khususnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan guna sebagai inspirasi para karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan penilaian prestasi kerja yang akan dapat mempengaruhi promosi jabatan, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal akan tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama terkait pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.



BAB II

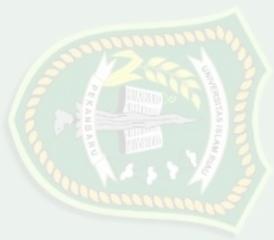
TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan. Berikut ini beberapa pengertian



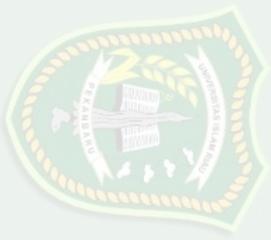
manajemen SDM menurut beberapa parapakar antara lain:

Menurut Gary Dessler (2003:2) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang diperaktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2001:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Wayne Mondy (2008:4) menjelaskan : “bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapaitujuan organisasi”.

Menurut Alex Nitisemito (1996:10) mengartikan : “SDM sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas dan efesiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah penyediaan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja yang baik dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat



berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

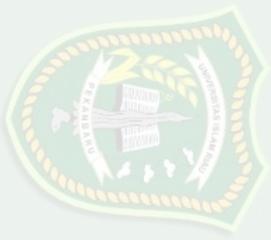
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia - Sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan seefektif mungkin, supaya bisa diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan. Manajemen sumber daya manusia adalah satu bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

- a) Perencanaan (Planning). Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b) Pengorganisasian (Organizing). Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c) Pengarahan (Directing). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



- d) Pengendalian (Controlling). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e) Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f) Pengembangan (Development). Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g) Kompensasi (Compensation). Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h) Pengintegrasian (Integration). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i) Pemeliharaan (Maintenance). Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j) Kedisiplinan (Discipline). Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.



k) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di bidang sumber daya manusia. Dapat dikategorikan pada tiga jenis utama, yaitu tantangan yang bersifat eksternal yang meskipun tidak langsung menyangkut sumber daya manusia tetapi mempunyai dampak yang kuat, tantangan yang bersifat internal, dan situasi ketenaga kerjaan dalam organisasi yang bersangkutan sendiri.

- a. Tantangan Ekstern / Lingkungan Kekuatan-kekuatan dari luar yang mempengaruhi kegiatan bisnis/ perusahaan yang berpengaruh pula pada kegiatan Manajemen SDM, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk



menghadapi tantangan-tantangan tersebut, Manajemen personalia dapat mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Memonitor secara terus menerus atau secara efektif dan efisien perkembangan dan perubahan lingkungan bisnis dengan melakukan membaca majalah, mendengarkan siaran radio, televisi, dll mendapatkan informasi-informasi up to date yang diperlukan.
 - 2) Merespon atau mereaksi secara cepat dalam bentuk fleksibel setiap informasi setelah dianalisis untuk menghasilkan respon yang paling tepat dengan cara mengembangkan, mempertahankan atau menghentikan kegiatan bisnis dan kebijaksanaan SDM yang sedangberlangsung.
- b. Tantangan Intern / Keorganisasian Untuk menghadapi tantangan internal, langkah-langkah yang diambil:
- 1) Meningkatkan kontrol untuk mencegah, dengan berusaha agar setiap persoalan dapat diselesaikan secepatnya sebelum berkembang menjadi persoalan besar.
 - 2) Bertindak secara proaktif dalam arti aktif melakukan usaha mengambil langkah-langkah penyelesaian, sebelum masalahmasalah lepas dari kendali.
 - 3) Organisasi/ perusahaan memerlukan manajer yang mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel



c. Tantangan Individual / Profesionalitas

- 1) Keserasian antara pekerja dengan organisasinya
- 2) Tanggungjawab etnis dan sosial
- 3) Produktivitas
- 4) Pelimpahan kekuasaan/ wewenang
- 5) Penyaluran buah pikiran

d. Tantangan SDM lainnya:

- 1) Masih banyak top manajer dan para manajer pembantunya yang belum memahami fungsi, tujuan dan kontribusi MSDM dalam mengembangkan organisasi/ perusahaan agar menjadi kompetitif dalam mewujudkan eksistensinya.
- 2) Masih banyak top manajer dan para manajer bawahannya, yang tidak menyadari, kurang memahami, dan tidak melaksanakan tanggung jawabnya dalam mengelola SDM dilingkungannya masing-masing.
- 3) Dari manajemen SDM ternyata masih sangat langka tenaga kerja yang professional untuk melaksanakannya secara efektif dan efisien

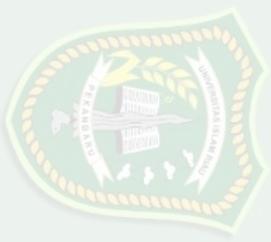
Globalisasi memberikan implikasi terbukanya peluang bagi para manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternatif kepada pengguna untuk memperoleh kualitas layanan unggul. Hal ini memberikan tantangan bagi suatu organisasi perusahaan untuk

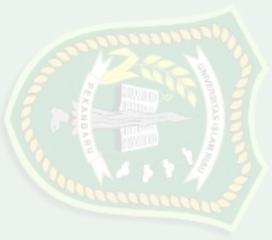


menghasilkan kualitas layanan prima.

Organisasi dengan subsistem manusianya merupakan kesatuan sistem yang bertujuan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktivitas personel dalam era kompetisi yang semakin meningkat telah menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi. Kenyataan telah menunjukkan semakin banyak organisasi yang bergantung pada para karyawan yang inovatif, kreatif, dan terampil. Sementara lingkungan bisnis yang telah berubah menuntut adanya pandangan jauh ke depan searah jalannya organisasi agar tetap stabil dan siap mengatasi perubahan-perubahan. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki pemimpin yang visioner yang mampu melihat ke depan, memprediksi perubahan yang akan terjadi, melakukan penyesuaian dalam organisasi, dan menjembatani tuntutan bisnis sekaligus menjadi katalisator pengembangan SDM. Pusat pengembangan potensi SDM mengambil peran untuk memetakan profil kompetensi SDM yang dimiliki organisasi saat ini berdasarkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk masa datang.

Organisasi harus mencari jalan untuk mengurangi hambatan-hambatan. Pertama, organisasi harus belajar keanekaragaman dari budayadan nilai-nilai anggotanya. Kedua, organisasi harus mengembangkan budaya organisasi sendiri melalui komunikasi yang baik dengan anggotanya. Untuk mendukung usaha mengembangkan budaya organisasi, harus ada perubahan pada kebijakan SDM





2.2 Penilaian Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut (Kasmir, 2017:98) memberikan batasan bahwa, “penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Menurut Sutrisno (2015:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga factor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Soetjipto (2017:70) “Penilaian kinerja individu sangat

bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan”.

Menurut Badriyah (2018:136) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilain prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2008;107)

A. Kesetiaan

Perusahaan dalam melaksanakan tugas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.

B. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi



perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

C. Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

D. Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

E. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

F. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

G. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikankan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dan karyawan tersebut.

H. Tanggung jawab

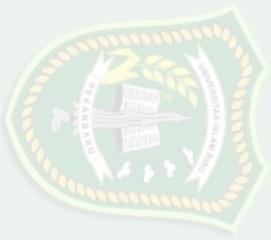
Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja bawahannya



2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan penilaian prestasi, harus benar dan memiliki kegunaan yang jelas yang ingin dicapai. Kegunaan yang ingin dicapai dengan penilaian bermacam-macam, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:89) bahwa tujuan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan.



- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masalampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawannya.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut Siagian (2015 :227), adapun manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk berbagai kekurangan dan kelemahan maupun mengembangkan potensi pegawai.
- e. Membantu para karyawan menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang



paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

2.2.3 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penelitian biasa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan menurut Sutrisno (2011:53):

a. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktivitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari:

- 1) Rating scale (skala penilaian). Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.
- 2) Checklist (pemilihan penilaian) Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan.
- 3) Metode Peristiwa Kritis Merupakan metode penilaian yang

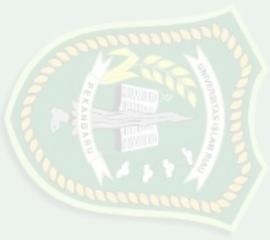


mendasarkan pada catatancatatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

- 4) Metode Peninjauan Lapangan Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk Mengevaluasi Kinerja Karyawan Secara Langsung.
- 5) Tes Dan Observasi Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.
- 6) Metode Evaluasi Kelompok Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, Grading (forced distribution). Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasi mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing. Ketiga, Point Allocation Method, (pemberian nilai total) dimana penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan antara para karyawan dalam kelompok.

b. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan

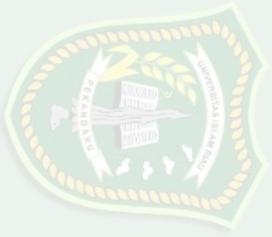


dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari:

- 1) Penilaian Diri Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.
- 2) Penilaian Psikologis Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.
- 3) Teknik Pusat Penilaian Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen dimasa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.
- 4) Pendekatan Management By Objective Bahwa setiap karyawan dan penyedia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Hasibuan (2005;97)

Metode penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan sebagai berikut:





1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah sebagai berikut:

a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil perbandingan dari pekerjaan yang telah dilakukan setiap karyawan dengan hasil perbandingan yang akan datang, kemudian diperoleh peringkat karyawan, dengan peringkat inilan perusahaan akan dapat menentukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

b. Employee Comparision

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja lainnya. Metode ini terbagi atas:

1. Alternative Ranging Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranging) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

2. Paired Comparation Suatu bentuk penilaian dengan cara

membandingkan tenaga kerja secara keseluruhan. Baik baik factor yang diperbandingkan (tidak menguraikan aspek-aspek secara spesifik dari perilaku tenaga kerja) maupun diperbandingkan kepada seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi.

3. Forced Comparison Metode ini sama dengan metode paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama kategori untuk prestasi kerja karyawan, misalnya adalah baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas dari setiap karyawan.

c. Checklist

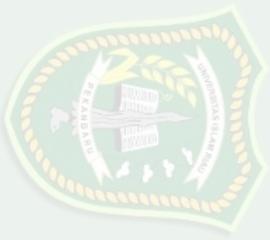
Dengan metode ini penilaian sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan.

d. Freeform Easy

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. Critical Incident

Dengan metode ini, penilai harus mencatat semua kejadian mengenai



tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan yang termasuk kedalam metode ini adalah sebagai berikut:

a. Assessment Centre

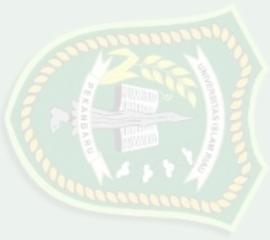
Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus, tim penilai ini bisa dari luar, dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta dari setiap individu karyawan yang dinilai. Nilai indeks prestasi setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa orang anggota tim.

b. Management By Objective (MBO)

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarnya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

Ciri-ciri MBO adalah:

1. Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung.
2. Atasan bersama-sama dengan bawahan menentukan sasaran dan kriteria



pekerjaannya.

3. Menentukan pada masa sekarang dan masa yang akan datang.
4. Menekankan pada hasil hendak dicapai.

Kelemahan dari MBO adalah:

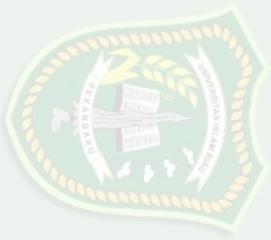
1. Pendekatan melalui MBO sangat individualistis untuk menetapkan tujuan dan kerjasama dalam penilaiannya.
2. Jika penetapan sasaran tidak hati-hati bisa mengakibatkan sasaran yang satu akan menghambat sasaran yang lainnya.
3. Sulitnya menetapkan sasaran yang mempunyai tingkat kesulitansama.

c. Human Asset Accounting

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja 20 meningkat, laba pun akan meningkat, maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

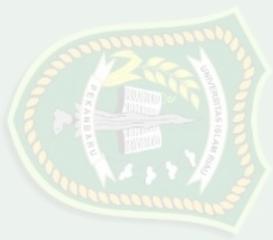
Menurut Hasibuan (2008:55), ada 3 pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Sistem Penilaian (Rating System) Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini



adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah pula mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (Rating System) Sistem peringkat membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja(pesaing)nya lebih sedikit dibandingkan dirinya.
3. Sistem Berdasarkan Tujuan (Object-Based System) Berbedadengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.



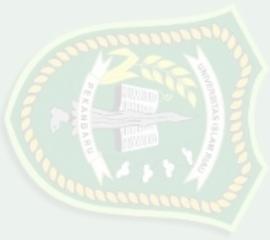
2.2.4 Syarat - Syarat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman. Menurut Hasibuan (2008:91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
- b. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.2.5 Unsur – Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:194), Unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan



karyawan memahami peraturan yang telah ditetapkan. Unsur lainnya yang dinilai adalah krestivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya; kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggungjawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Nasution (2000:65) Unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi tiga kelompok:

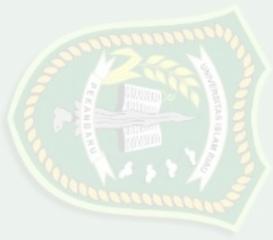
- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang paling intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain



2.2.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hartatik (2014:130), berikut ini adapun indikator dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Hasil pekerjaan
Penilai menilai hasil pekerja terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Hasil ini ditunjukkan dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam bekerja.
2. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, wibawa dan dapat memotivasi orang lain.
3. Kedisiplinan
Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
4. Perilaku
Penilai menilai perilaku dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
5. Loyalitas
Penilai menilai loyalitas ditunjukkan seseorang melalui sikap dan tindakan mereka dengan selalu mendukung dan memihak pada apa yang dipercayai secara terus menerus dalam kurun waktu tertentu.



6. Komitmen

Penilai menilai komitmen keterlibatan aktif pada suatu usaha untuk membangun dan menjaga hubungan terhadap seseorang atau terhadap organisasi.

7. Kerjasama

penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun diluar pekerjaan.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2016:108), “promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.”

Menurut Irham Fahmi (2016:88) promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2015:169) bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan



seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Syahyuni (2018) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Sedangkan menurut Moehariono (2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan efisien data modern. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu dituntut membuat repositioning peran sumber daya manusia (SDM) yang pada dasarnya adalah merupakan transformasi peran menuntut kemampuan, cara kerja, cara berpikir, dan peran baru dari seluruh komponen sumber daya manusia (SDM).

Menurut Nitisemito (2015:149), “Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya”.

Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang



promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan adalah berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikkan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

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 meningkatkan loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. 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.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Sutrisno (2011:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:



- a. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
- b. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
- c. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi. Menurut mangkuprawira dalam Hasibuan (2008:1)

Promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

- a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya
- b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengaruh pada promosi.
- c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.



2.3.3 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Menurut Sutrisno (2011:588), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga yaitu.

- a. Pengalaman (senioritas), dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
- b. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapanmendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang di maksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.3.4 Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Menurut Siagaian (2009:169), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.



- b. Tingkat Pendidikan Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggungjawab yang lebih besar.

2.3.5 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Periode kenaikan pangkat pegawai (karyawan) Negeri sipil ditetapkan tanggal 1 april dan 1 oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian.masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama pegawai(karyawan) Negeri Sipil di hitung sejak pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil, menurut peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 jenis- jenis promosi pegawai adalah sebagai berikut:

- A. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada karyawan setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi pernyataan lainnya yang ditentukan. Syarat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah adalah:
- 1) Memiliki STTB/Ijazah dari lembaga pendidikan yang telah diakreditasi oleh Depdiknas atau instansi yang berwenang.



- 2) Lulus ujian penyesuaian ijazah, yaitu: TPA untuk kenaikan pangkat ke golongan IH/a dan TPIU untuk kenaikan pangkat ke golongan II/a.
- 3) Karyawan yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki

B. Kenaikan pangkat pilihan

Adapun syarat kenaikan pangkat pilihan yaitu:

- 1) Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya.
- 2) Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
- 3) Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara.
- 4) Sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir
- 5) Sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama)
- 6) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir

C. Kenaikan Pangkat Reguler

Adapun syarat kenaikan pangkat Reguler yaitu sebagai berikut:

- 1) Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu: diangkat dalam



jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; menduduki jabatan struktural dan 29 pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu; atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu.

- 2) Sekurang-kurangnya telah 4(empat)tahun dalam pangkat terakhir
- 3) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua)tahun terakhir
- 4) Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

D. Kenaikan Pangkat Anumerta

- 1) Kenaikan pangkat anumerta diberikan setingkat lebih tinggi, PNS yang bersangkutan meninggal;
- 2) CPNS yang meninggal, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan meninggal dan berlaku ketentuan
- 3) Keputusan kenaikan pangkat anumerta diberikan sebelum pegawai (karyawan) Negeri Sipil yang meninggal tersebut dimakamkan.

E. Kenaikan Pangkat Pengabdian

- 1) Kenaikan pangkat pengamatan setingkat lebih tinggi, PNS yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.



- 2) CPNS yang cacat karena dinas dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi PNS dan berlaku ketentuan.

Jenis-jenis promosi jabatan digunakan sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi sesuai dengan kekosongan jabatan yang terdapat pada instansi atau organisasi tersebut, seperti 30 yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2010:174) adalah sebagai berikut:

- a. Promosi Sementara Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu.
- b. Promosi Tetap Sebagai karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini tetap.
- c. Promosi Kecil Promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi Kering Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Menurut Hasibuan (2008:55), terdapat 4 jenis promosi jabatan yaitu:



- a. Promosi sementara, seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
- b. Promosi tetap seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- c. Promosi kecil, menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta 31 keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi kering, seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.3.6 Indikator Promosi Jabatan

Indikator-indikator Promosi Jabatan Menurut Bambang Wahyudi (2012:173) sebagai berikut :

1. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan dinas, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan. Kejujuran meliputi 2 yaitu:



- a. Kejujuran terhadap diri sendiri
- b. Kejujuran terhadap anggota karyawan
- c. Berani mengakui kesalahan

2. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap dinas dan pekerjaannya seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

Loyalitas yang dimaksud diantaranya:

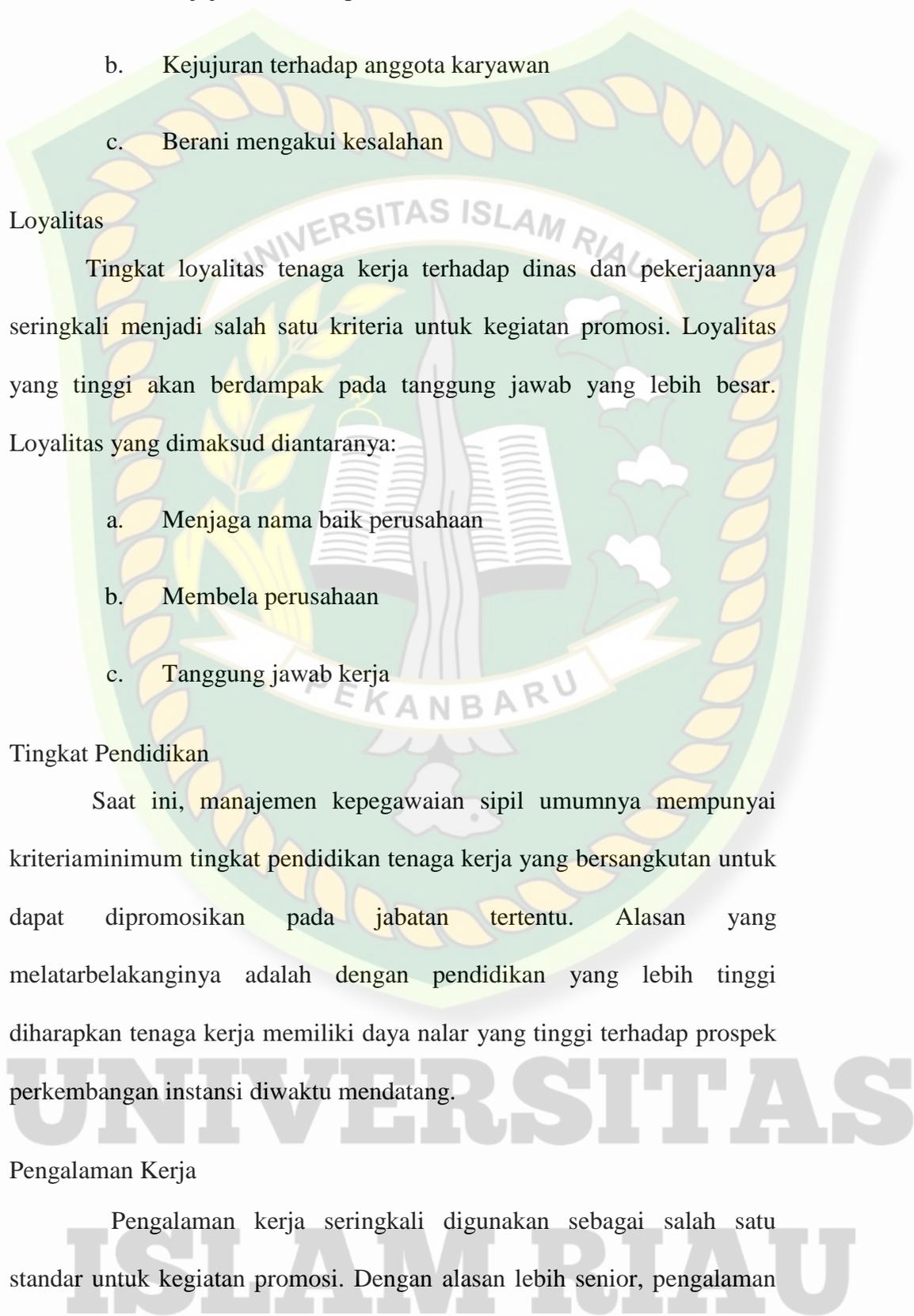
- a. Menjaga nama baik perusahaan
- b. Membela perusahaan
- c. Tanggung jawab kerja

3. Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen kepegawaian sipil umumnya mempunyai kriteriaminimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan instansi diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

5. Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi dari pada waktu sebelumnya. Kewajiban-kewajiban diatas merupakan bahan pertimbangan utama bagi seorang karyawan.

2.4 Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Dengan Promosi Jabatan. Dalam kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting di lakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu di butuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja.



2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bukhari Usman (20017)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Arista Auto Prima	Pengaruh penilaian prestasi kerja sebagai variable dependent sedngkan promosi jabatan sebagai variable independent	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan karyawan
2	N. Nurlina (2020)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Danamon Indonesia Kota Makasar	Penilaian prestasi kerja karyawan sebagai variable dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variable independent	pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT. Bank Danamon Indonesia (Persero) Kota Makassar Di samping itu, nilai probabiliti $0,023 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Danamon Indonesia (Persero) Kota Makassar
3	Indra Wahyu Cahyadi (2014)	Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadp promosi jabatan pada PT. Wahana Ottomitra	Pengaruh penilaian prstasi kerja sebagai variable dependent sedngkan promosi	Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian





		multiarthatbk. (Wom Finance) cabang Gorontalo	jabatan sebagai variable independent	prestasi kerja secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh nyata dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini dinyatakan dengan persamaan analisis regresi sederhana dalam menghitung koefisien determinasi menunjukkan sebesar 94,3% penilaian prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan. Sementara siasanya 5,7% dipengaruhi oleh variable
4	Riri Hanifa, Anton Trianto, Mahdi Hendrick (2019)	Prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin ,tbk Cabang Kota Palembang	Pengaruh Pretasi kerja karyawan sebagai variable dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variable independent	Penelitian ini juga memberikan nilai t hitung untuk variabel X adalah sebesar 2,748 yang berarti nilai t hitung > t tabel (2,748 > 2,048). Dengan demikian variabel system penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin,Tbk Cabang Palembang.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5.	Gebby Citra Ananda (2019)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan paa Perguruan Panca Budi Medan	Pengaruh Penilaian pretasi kerja karyawan sebagai variable dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variable independent	Menyatakan Ho di tolak artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Maka dapat disimpulkan bawa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabtan
----	---------------------------	--	---	---

Sumber: Kumpulan Jurnal Terdahulu

2.6 Kerangka Penelitian

Kegiatan pelaksanaan dalam penilaian prestasi kerja karyawan amat penting di lakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan seperti pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu di butuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja.

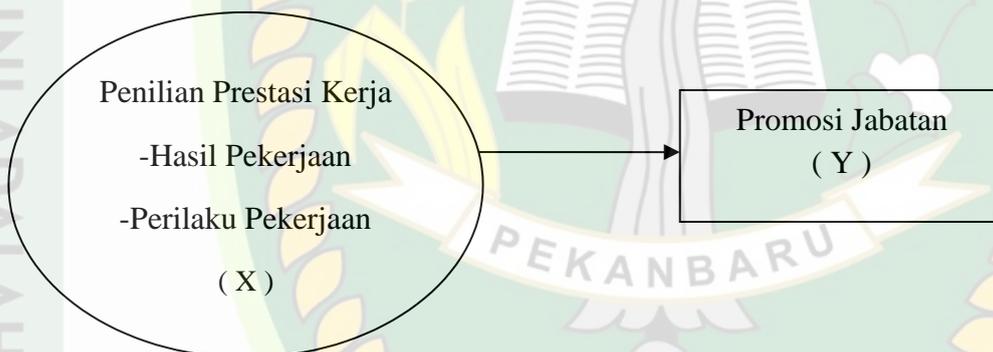
Penilaian prestasi ini juga dapat di ketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu di pindahkan ke bagian lain atau mungkin di promosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan di beri pendidikan lanjutan dan latihan tambahan yang di perlukan untuk menduduki jabatan yang di rencanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk di promosikan. Bagi organisasi hasil penilaian organisai kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal,



seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk di promosikan.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Penelitian

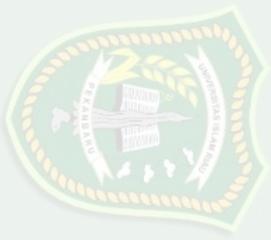


Sumber: N. Nurlina, 2020

Variabel independent dalam penelitian ini adalah Penilaian prestasi kerja karyawan, sedangkan Promosi Jabatan sebagai variabel dependent. Model ini ingin menunjukkan dan meneliti keterkaitan antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

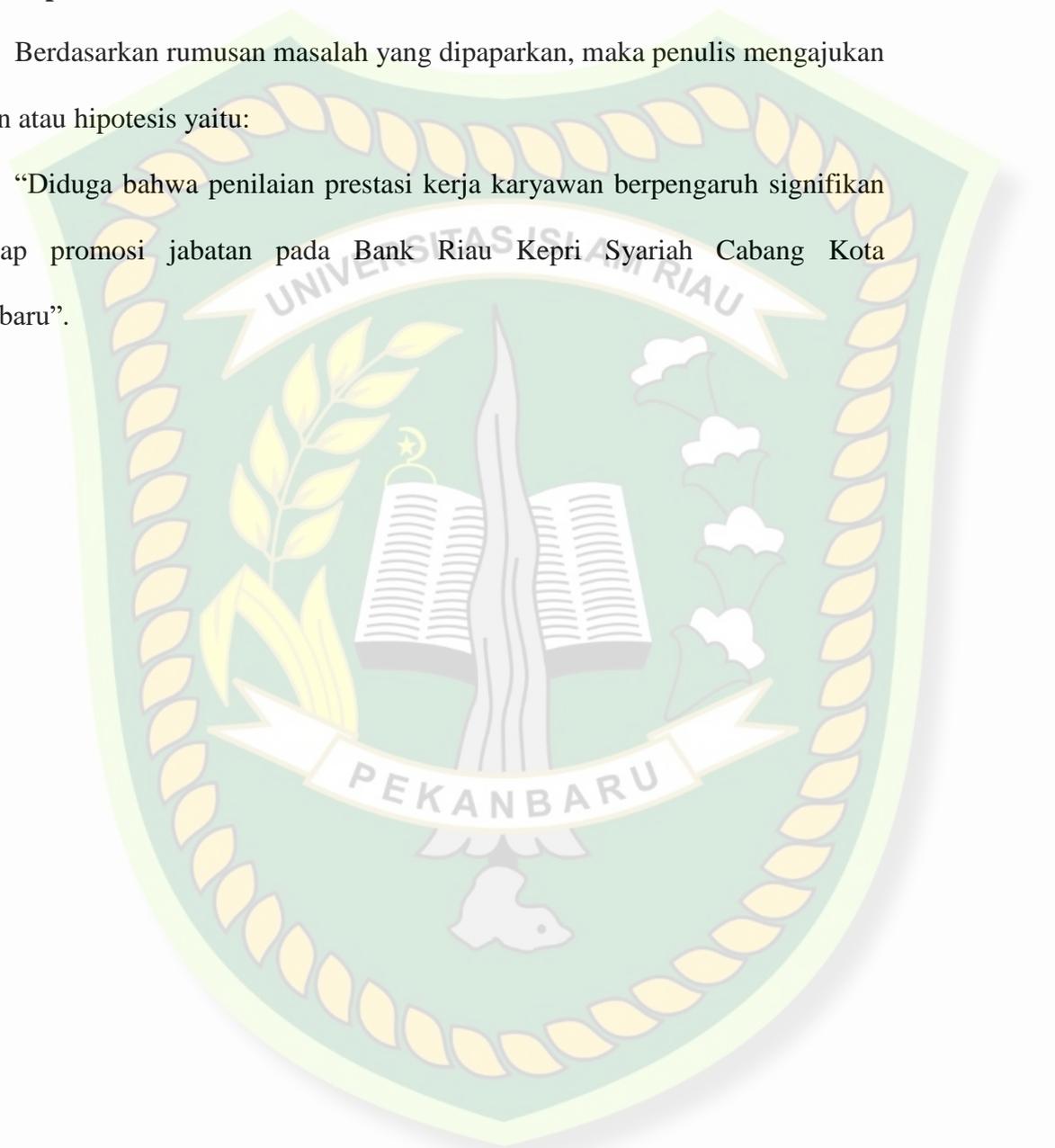




2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan atau hipotesis yaitu:

“Diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru”.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di teliti yaitu variabel independent (X) penilaian prestasi kerja karyawan dan variable dependent (Y) Promosi Jabatan.

3.2 Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek ini adalah ini karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang berada di JL.Sudirman No. 377 Pekanbaru Riau Kota Pekanbaru

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini semua karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang semua berjumlah 98 karyawan.



B. Sampel

Menurut sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang semua berjumlah 98 karyawan.

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Penilaian Prestasi Kerja (X) Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Hartatik (2014:130)	Hasil Pekerjaan	1. Ketelitian kerja 2. Kecakapan kerja 3. Kesempurnaan kerja 4. Ketepatan kerja 5. Sarana kerja 6. Pencapaian kerja 7. Target kerja 8. Waktu kerja	Ordinal
		Perilaku Kerja	9. Kepemimpinan 10. Kedisiplinan kerja 11. Perilaku kerja 12. Loyalitas kerja 13. Komitmen kerja 14. Kerjasama sesama karyawan	
2	Promosi Jabatan (Y) Menurut Bambang Wahyudi (2012:173), promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat	Kejujuran	1. Jujur terhadap perusahaan 2. Jujur terhadap anggota karyawan 3. Berani mengakui kesalahan	Ordinal
		Loyalitas	4. Menjaga nama baik perusahaan	

kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.		5. Membela perusahaan 6. Tanggung jawab kerja	
	Pendidikan	7. Tingkat Pendidikan 8. Kesesuaian jabatan dengan pendidikan	
	Pengalaman Kerja	9. Senioritas 10. Pengalaman kerja 11. Pengalaman terhadap rotasi jabatan	
	Inisiatif	12. Pemberian ide gagasan 13. Penyelesaian masalah 14. Menemukan peluang	

Sumber: Penelitian Terdahulu

3.5 Jenis dan Sumber Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data Penelitian memerlukan data, baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu

dengan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

2. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam proposal penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada kegiatan yang ada pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Penilaian prestasi kerja (X), karyawan dalam mempengaruhi promosi jabatan (Y).
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada karyawan yang dijadikan responden, mengenai penilaian prestasi kerja (X), promosi jabatan, (Y) pada karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Agar responden tidak kesulitan dalam memberikan jawaban maka kuesioner yang disebarkan akan disiapkan alternatif jawaban.

Penentuan skor yang digunakan adalah “Skala Likers” sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5.
2. Alternatif jawaban setuju (S) diberi skor 4.



3. Alternatif jawaban netral (N) diberi skor 3.
4. Alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2.
5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.
Dari jawaban yang diberikan responden akan dijumlahkan Untuk mendapatkan skor gabungan dari maing-masing variabel.

c. Studi kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa analiisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangandan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat obyek penelitian tersebut.
2. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikanjawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu:

ISLAM RIAU



Tabel 3. 2 Kategori Pilihan Jawaban Kuesioner

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Baik / Sangat Setuju	5
2.	Baik/Setuju	4
3.	Cukup	3
4.	Tidak Baik/Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono, 2013

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.



3.9 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya.

Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Adapun rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X: Penilaian Prestasi Kerja

Y: Promosi Jabatan

a: Angka konstan

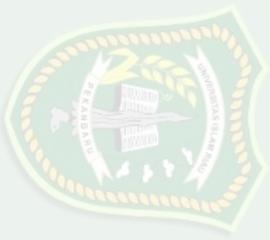
b: Angka koefisien regresi

e: Residual atau error

3.9.1 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial



antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} =$$

H_0 ditolak,

$$t_{hitung} < t_{tabel} =$$

H_0 diterima

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Kofisien variabel bebas dan variabel terikat.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru

Bank Pembangunan Daerah Riau merupakan kelanjutan kegiatan usaha dari PT. Baperi (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Syawal Sutan diatas No. 1 tanggal 2 Agustus 1961, dan izin Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor BUM 9-4-45 tanggal 15-08- 1961. Namun dalam perjalanannya, PT. BAPERI (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) tidak dapat melaksanakan kegiatan usahanya sebagaimana syarat- syarat yang dihendaki Undang-Undang 13 Tahun 1962 tersebut.

Selanjutnya dengan Surat Keputusan Gubernur KDH. Tk. 1 Riau No. 51/IV/1966 tanggal 1 April 1966 Segala Kegiatan PT. Baperi Dinyatakan Berakhir, seluruh aktiva danpasiva PT. Baperi dilikuidasi dan kemudian didirikan Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah Riau.

Dengan berbagai perubahan dan perkembangan kegiatan Bank, sejak tahun 1975 status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau disesuaikan dengan peraturan Daerah Tingkat 1 Riau Nomor 10 Tahun 1975, yang kemudian diatur kembali dengan peraturan Daerah Tingkat 1



Riau Nomor 18 Tahun 1986 berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 1962. Status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan disesuaikan dengan peraturan daerah Nomor 14 Tahun 1992 tentang bank Pembangunan Daerah Riau berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Terakhir dengan Peraturan Daerah Privinsi Daerah Tingkat 1 Riau Nomor 5 Tahun 1998 tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat 1 Daerah Riau Nomor 14 Tahun 1992 tentang Bank Pembangunan Daerah Riau.

Selanjutnya Bank Pembangunan Daerah Riau disetujui berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai hasil Keputusan RUPS tanggal 26 Juni 2002 yang dibuat oleh notaris Ferry Bakti, SH dengan Akta Nomor 33, yang kemudian ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2002 tanggal 26 Agustus 2002 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2002 Nomor 50.

Perubahan Bentuk Hukum tersebut telah dibuat dengan Akta Notaris Muhammad Dahad Umar, SH Notaris di Pekanbaru nomor 36 tanggal 18 Januari 2003 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM dengan Surat Keputusan Nomor:C-09851.HT.01.01.TH.2003 tanggal 5 Mei 2003. Perubahan badan hukum tersebut telah disahkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 13 Juni 2003 yang dituangkan di dalam Akta Notaris No. 209 tanggal 13 Juni 2003 Notaris Yondri Darto, SH, Notaris di Batam, dan telah pula mendapat persetujuan



Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia nomor 5/30/KEP.DGS/2003 tanggal 22 Juli 2003.

Sesuai keputusan RUPSLB tanggal 26 April 2010, telah dilakukan perubahan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Riau menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM RI melalui keputusan No.AHU-36484.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 22 Juli 2010 dan Surat Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum Direktur Perdata No.AHU.2-AH.01.01-6849 tanggal 25 Agustus 2010, serta persetujuan dari Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/59/KEP.GBI/2010 tanggal 23 September 2010. Perubahan nama ini diresmikan secara bersama oleh Gubernur Riau dan Gubernur Kepulauan Riau pada tanggal 13 Oktober 2010 di Batam.

Pada tanggal 25 Agustus 2022, Wakil Presiden Ma'ruf Amin meresmikan Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) sesuai dengan Surat Keputusan Anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor KEP-93/D.3/2022 tanggal 04 Juli 2022, Tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional (BUK) menjadi Bank Umum Syariah (BUS).

Sejak mendapatkan izin perubahan kegiatan usaha menjadi bank umum syariah, Bank Riau Kepri Syariah tidak lagi akan melakukan kegiatan konvensional apapun kecuali dalam rangka menyelesaikan hak



dan kewajiban yang ada sebelumnya. Sehingga semuanya beralih menjadi kegiatan berprinsip syariah.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru

Visi:

“Mewujudkan Bank Syariah yang Inklusif, Resilient, dan Modern Pilihan Utama Masyarakat yang Berkontribusi Signifikan Terhadap Pembangunan Daerah Berkelanjutan”

Misi:

1. Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah yang berkelanjutan menuju pembangunan ekonomi nasional
2. Memberikan solusi layanan keuangan berbasis syariah dengan dukungan teknologi terkini
3. Memperkuat pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah untuk mencapai kesejahteraan umat
4. Mengelola dana daerah dan dunia usaha nasional secara optimal dan professional
5. Mengembangkan SDI berkualitas yang siap menghadapi transformasi dalam nilai-nilai syariah universal.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



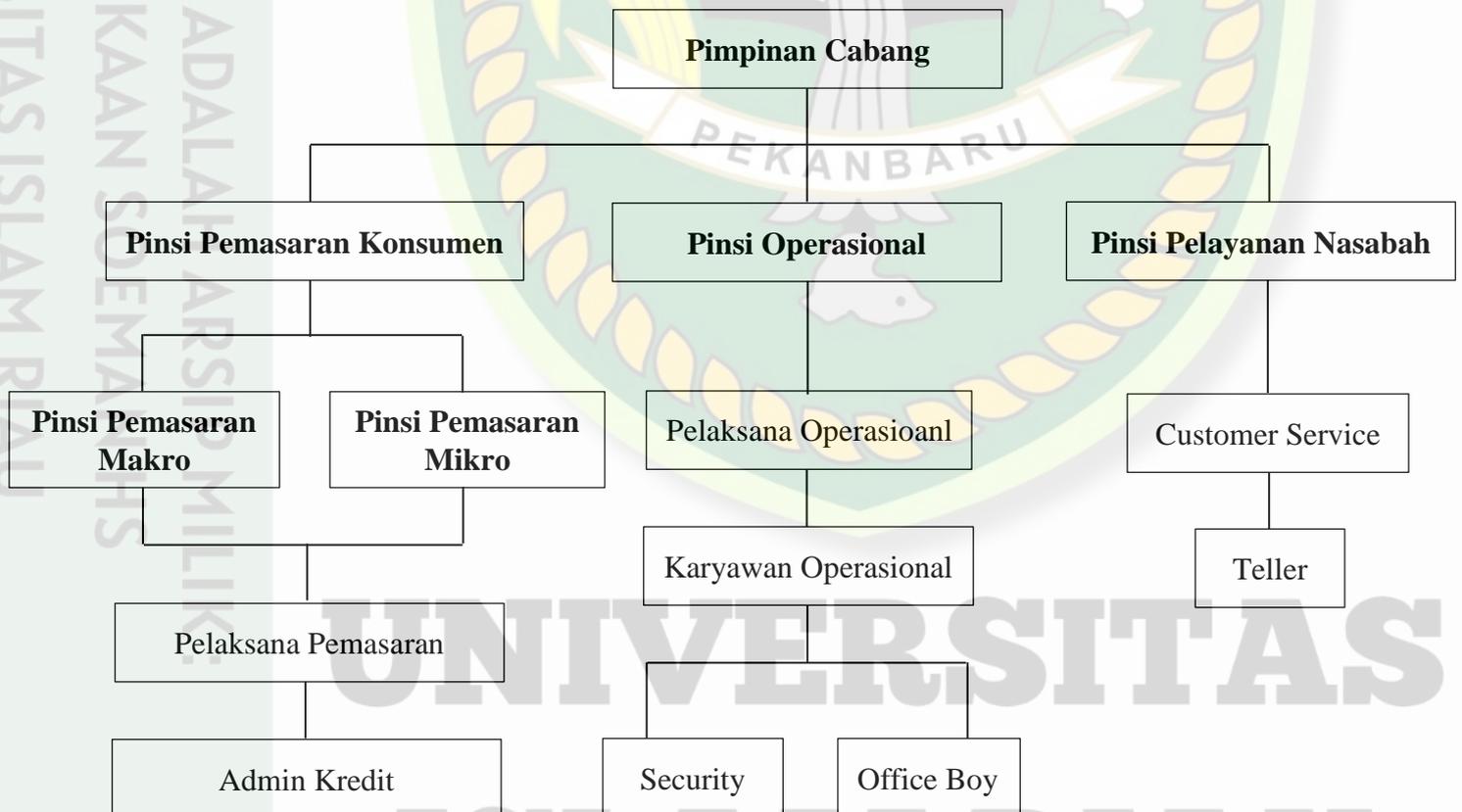
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Riau Kepri Syariah Cabang

Pekanbaru

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan mempelajari struktur organisasi, maka dapat diperoleh gambaran mengenai bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan tersebut, beserta tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta koordinasi antar bagian-bagian yang bersangkutan. Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. BRK Syariah Cabang Kota Pekanbaru, 2022

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi yang berdasarkan pada struktur organisasi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru di atas, antara lain :

1. Pimpinan Cabang

Bagian ini mempunyai tugas mengelola bank cabang tersebut kemudian bertanggung jawab atas kelangsungan bank tersebut terhadap devisa.

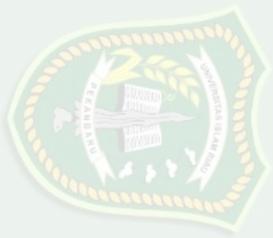
2. Pimpinan Seksi Pelayanan Nasabah

Bagian ini mempunyai tugas mengelola masalah pelayanan terhadap para nasabah dalam sebuah seksi, bagian ini bertugas membawahi :

- a. Pelaksanaa Deposito atau tabungan Mudharabah. Pelaksanaan Deposito yaitu orang yang bertugas melayani masalah – masalah Deposito terutama terhadap pelayanan nasabah.
- b. Pelaksanaan Giro atau tabungan Wadi'ah. Pelaksanaan Giro yaitu orang yang bertugas dalam mengurus masalah - masalah yang berhubungan dengan Giro

3. Pimpinan Seksi Pemasaran

- a. Memasarkan produk atau jasa-jasa dan mencari nasabah serta menangkap peluang usaha lainnya.



- b. Membuat aplikasi dan menganalisa setiap permohonan kredit yang diterima.
- c. Mencari dan memperluas aktivitas usaha dengan kantor cabang lainnya.
- d. Bertanggung jawab setiap kredit yang diberikan dan melakukan penagihan apabila ada penunggakan pembayaran kredit

4. Pelaksanaan penyaluran kredit

Yaitu orang yang bertugas menyusun laporan - laporan yang berhubungan dengan kredit macet

5. Pimpinan Seksi Operasional

Bagian ini mempunyai tugas mengelola masalah operasional bank.

6. Pelaksanaan Administrasi Kredit Atau Pembiayaan

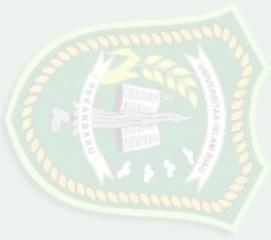
Bagian ini mempunyai tugas mengurus masalah administrasi kredit.

7. Pelaksanaan Kredit Atau Pembiayaan Konsumtif

Bagian ini mempunyai tugas mengurus masalah pelayanan kredit - kredit konsumtif.

8. Pelaksanaan Akutansi Laporan

Yaitu karyawan yang bertugas menyelesaikan laporan – laporan keuangan.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

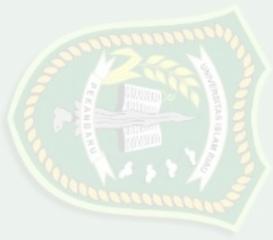
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

9. Customer Service atau Pelaksana Pelayanan Nasabah

Pelaksanaan Customer service atau pelaksanaan pelayanan nasabah diberi wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Memberikan senyuman dan pelayanan yang prima kepada seluruh nasabah maupun calon nasabah.
- b. Memberikan penjelasan tentang produk dan jasa-jasa yang diberikan Bank kepada nasabah atau calon nasabah.
- c. Menerima dan meregistrasi permohonan calon nasabah tabungan giro maupun deposito.
- d. Memeriksa dan melengkapi seluruh permohonan nasabah tabungan giro maupun deposito.
- e. Menerima dan memproses klaim nasabah
- f. Memasukkan data nasabah baru disistem komputer yang telah ada.
- g. Membuat rekening tabungan, giro maupun deposito.
- h. Membuat laporan mingguan tabungan sinar
- i. Mengelola dan membantu dana di ATM, berikut kelengkapan dokumennya serta menjamin kelancaran proses mesin ATM.
- j. Meregistrasi serta mendokumentasi permohonan ATM PT.

Bank Riau baik pra maupun pasca datangnya artu ATM.



- k. Memelihara dan menjaga kerahasiaan password pengoperasian sistem komputer bank yang menjadi tanggung jawabnya.

10. Teller

Teller yaitu karyawan yang bertugas melayani nasabah yang tidak hanya pelayanan, penyetoran, dan penyimpanan tetapi juga yang lainnya.

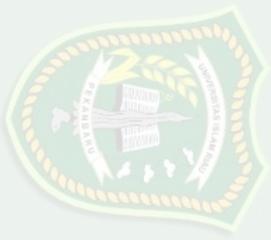
11. Satpam

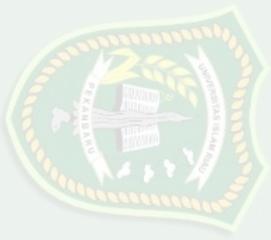
Yaitu orang yang bertugas dan bertanggung jawab mengenai masalah - masalah keamanan bank.

4.1.4 Kegiatan Usaha Bank Riau Kepri Syariah Cabang Pekanbaru

a. Pembiayaan:

- Pembiayaan Rekening Koran Syariah
- Pembiayaan Musyarakah
- Ijarah
- Istishna
- Pembiayaan Aneka Guna Syariah
- Pembiayaan Pemilikan Rumah Syariah
- Pembiayaan Kendaraan Bermotor Syariah
- Pembiayaan Tanpa Agunan
- Qardh
- Rahn Emas





b. Penghimpunan Dana:

- Sinar Syariah
- Tabungan Umrah
- Tabungan Sajadah
- Giro Wadiah
- Giro Mudharabah
- Deposito Syariah

4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam hal ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapatkan lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 98 orang responden.

4.2.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas responden yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya tentang jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	47%
2	Perempuan	52	53%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang berjenis kelamin laki-laki yaitu terdapat 46 orang dengan persentase 47%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu terdapat 52 orang dengan persentase 53%. Artinya mayoritas karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru adalah berjenis kelamin Perempuan. Hal ini dikarenakan perusahaan bergerak pada bidang perbankan yang mana lebih mengutamakan pekerja perempuan sebagai pelayanan nasabah dan perempuan juga dianggap lebih teliti dan cekatan dalam menghitung keuangan.

2. Usia Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat usia responden penelitian yaitu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:



Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	<20	0	0%
2	20-29	60	61%
3	30-39	32	33%
4	>40	6	6%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang tingkat usianya dibawah 20 tahun yaitu tidak ada, responden dengan tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu ada 60 orang atau 61%, kemudian responden dengan tingkat usianya 30 sampai 39 tahun yaitu ada 32 orang atau dengan persentase 33%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 6%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru adalah dengan tingkat usia antara 20 sampai 29 tahun. Hal ini dikarenakan sesuai persyaratan perusahaan dalam perekrutan karyawan menetapkan syarat maksimal umur yang tergolong masih muda berkisar antara 20-29 tahun, selain itu untuk menunjang pelayanan dengan memberikan citra yang baik dan menarik perbankan lebih memilih karyawan yang masih berusia muda.



3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan responden penelitian yaitu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMP	2	2%
2	SMA/SMK	29	30%
3	Diploma	8	8%
4	S1	55	56%
5	S2	4	4%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dengan tingkat pendidikan SMP yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase 2%, SMA/SMK yaitu terdapat 29 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 30%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan jenjang pendidikan Diploma yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 8%, sedangkan karyawan dengan jenjang pendidikan S1 yaitu terdapat 55 orang atau dengan persentase 56% dan karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 4%. Artinya mayoritas karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru adalah dengan jenjang pendidikan S1. Hal tersebut dikarenakan mayoritas



karyawan untuk menempati posisi yang dibutuhkan lebih mengutamakan tamatan S1 atau freshgraduate dalam proses perekrutan karyawan.

4. Lama Bekerja Responden

Untuk lebih jelasnya tentang lama bekerja responden penelitian yaitu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	1 - 5	36	37%
2	6 – 10	41	42%
3	11 – 15	11	11%
4	>15	10	10%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu terdapat 36 orang atau dengan persentase 37%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama bekerja 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau dengan persentase 42%, sedangkan karyawan dengan masa lama bekerja 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau dengan persentase 11%, dan yang lama bekerja diatas 15 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 10%. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru



adalah dengan lama masa bekerja 6-10 tahun. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang bekerja adalah karyawan yang telah lama dan bertahan di perusahaan tersebut dikarenakan dengan masa kerja tersebut karyawan lebih memahami dan masih memiliki kemampuan yang produktif untuk menjalankan pekerjaannya.

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

Kelayakan masing-masing variabel dan indikator tersebut harus diuji berdasarkan temuan yang dilakukan dengan menggunakan survei responden terhadap variabel penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Pengujian ini juga dikenal sebagai pengujian kualitas data, ini dimaksudkan untuk menguji batas-batasnya. Penentuan sarana penentuan kebenaran dan pengukuran (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara berikut ini:

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran seberapa tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Ketika suatu instrumen dikatakan valid, berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid.

Menurut sugiyono (2013) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

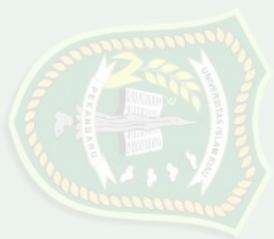


Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 98 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $98 - 2 = 96$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui **r tabel sebesar 0.1986**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja (X), dan Promosi Jabatan (Y) pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan dengan menggunakan analisis *correlate bivariate* pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	X.1	0.592	0.1986	Valid
		X.2	0.495	0.1986	Valid
		X.3	0.547	0.1986	Valid
		X.4	0.408	0.1986	Valid
		X.5	0.527	0.1986	Valid
		X.6	0.437	0.1986	Valid
		X.7	0.567	0.1986	Valid
		X.8	0.529	0.1986	Valid



No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
		X.9	0.430	0.1986	Valid
		X.10	0.339	0.1986	Valid
		X.11	0.222	0.1986	Valid
		X.12	0.336	0.1986	Valid
		X.13	0.376	0.1986	Valid
		X.14	0.376	0.1986	Valid
2	Promosi Jabatan (Y)	Y.1	0.257	0.1986	Valid
		Y.2	0.462	0.1986	Valid
		Y.3	0.457	0.1986	Valid
		Y.4	0.529	0.1986	Valid
		Y.5	0.614	0.1986	Valid
		Y.6	0.573	0.1986	Valid
		Y.7	0.586	0.1986	Valid
		Y.8	0.664	0.1986	Valid
		Y.9	0.644	0.1986	Valid
		Y.10	0.612	0.1986	Valid
		Y.11	0.567	0.1986	Valid
		Y.12	0.592	0.1986	Valid
		Y.13	0.595	0.1986	Valid
		Y.14	0.389	0.1986	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Penilaian Disiplin Kerja (X) dan Promosi

Jabatan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk disebarkan.

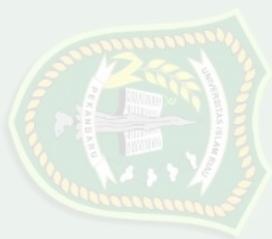
2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat dipercaya atau dapat dipercaya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Pengujian reliabilitas membantu menentukan konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan bahwa peralatan tersebut dipercaya untuk menghasilkan data yang andal. Pengujian reliabilitas adalah alat untuk variabel dan indikator struktural. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *CronbachAlpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Pengukuran	Pengambilan Keputusan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X)	X.1	0.853	0.60	Reable
		X.2	0.855	0.60	Reable
		X.3	0.853	0.60	Reable
		X.4	0.856	0.60	Reable
		X.5	0.854	0.60	Reable
		X.6	0.856	0.60	Reable



No	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Pengukuran	Pengambilan Keputusan
		X.7	0.855	0.60	Reable
		X.8	0.857	0.60	Reable
		X.9	0.856	0.60	Reable
		X.10	0.860	0.60	Reable
		X.11	0.868	0.60	Reable
		X.12	0.865	0.60	Reable
		X.13	0.858	0.60	Reable
		X.14	0.858	0.60	Reable
2	Promosi Jabatan (Y)	Y.1	0.860	0.60	Reable
		Y.2	0.856	0.60	Reable
		Y.3	0.856	0.60	Reable
		Y.4	0.855	0.60	Reable
		Y.5	0.853	0.60	Reable
		Y.6	0.853	0.60	Reable
		Y.7	0.853	0.60	Reable
		Y.8	0.850	0.60	Reable
		Y.9	0.851	0.60	Reable
		Y.10	0.851	0.60	Reable
		Y.11	0.854	0.60	Reable
		Y.12	0.852	0.60	Reable
		Y.13	0.852	0.60	Reable
		Y.14	0.858	0.60	Reable

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat koefisien alpha dari semua pertanyaan dalam variabel $0 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

4.2.3 Analisis Deskriptif Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel penilaian prestasi kerja karyawan kepada responden.

4.2.3.1 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, atau suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan .

1. Dimensi Hasil Pekerjaan

Hasil pekerjaan merupakan objek wujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan, sebagai bagian dari suatu kewajiban yang dibebankan kepada karyawan. Terdapat 8 indikator yang mengukur tentang dimensi hasil pekerjaan pada Bank Riau Kepri Syariah



Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Ketelitian kerja

Ketelitian pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus menerus. Hal ini berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan oleh gerakan-gerakan tubuh, ketelitian kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	72	74%
Setuju	18	18%
Cukup Setuju	6	6%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Ketelitian Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 72 orang dengan persentase 74%, karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 18%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 6%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 2%.

Penilaian hasil kerja yang berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tentang ketelitian kerja ialah sangat setuju, hal ini menunjukkan



bahwa pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru melakukan penilaian berdasarkan ketelitian karyawan dalam bekerja.

b. Kecakapan kerja

Kecakapan kerja adalah kondisi potensi yang dimiliki seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaannya. Kecakapan kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	54	55%
Setuju	34	35%
Cukup Setuju	9	9%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Kecakapan Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 54 orang dengan persentase 55%, karyawan yang menyatakan setuju ada 34 orang dengan persentase 35%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 9%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%.

Penilaian kerja tentang kecakapan kerja ialah dengan kategori sangat setuju, hal ini dikarenakan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang



Kota Pekanbaru melakukan peilaian kerja berdasarkan kecakapan kerja karyawan. Hasil penilaian menunjukkan kecakapan kerja karyawan sesungguhnya.

c. Kesempurnaan kerja

Kesempurnaan kerja bisa diartikan suatu keadaan atau sesuatu yang bersifat sempurna atau utuh. Penilaian dari kesempurnaan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Kesempurnaan kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

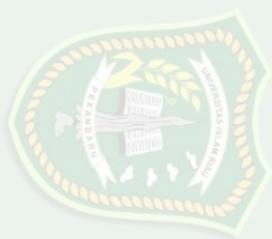
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Tentang Kesempurnaan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	29%
Setuju	47	48%
Cukup Setuju	15	15%
Tidak Setuju	8	8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Kesempurnaan Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 47 orang dengan persentase 48%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 15%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 8 orang dengan persentase 8%.

Kategori mengenai penilaian kerja tentang kesempurnaan kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota



Pekanbaru melakukan penilaian kerja berdasarkan hasil pekerjaan karyawan. Karyawan melakukan pekerjaan yang sempurna dengan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

d. Ketepatan kerja

Ketepatan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penilaian ketepatan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Ketepatan kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	38%
Setuju	43	44%
Cukup Setuju	8	8%
Tidak Setuju	10	10%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Ketepatan Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persentase 38%, karyawan yang menyatakan setuju ada 43 orang dengan persentase 44%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 8%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 10 orang dengan persentase 10%.

Penilaian kerja tentang ketepatan kerja ialah pada kategori setuju, hal ini dikarenakan setiap individu karyawan dinilai berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaanya pada Bank Riau Kepri



Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang mampu bekerja dengan tepat akan mendapatkan penilaian yang baik juga dan akan memberikan peluang untuk dilakukan promosi jabatan.

e. Sarana kerja

Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Penilaian hasil kerja karyawan dapat dilihat dari sarana pekerjaan yang telah diberikan. Sarana kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Tentang Sarana Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	46	47%
Setuju	36	37%
Cukup Setuju	16	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Sarana Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 46 orang dengan persentase 47%, karyawan yang menyatakan setuju ada 36 orang dengan persentase 37%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 16%.

Kategori penilaian kerja tentang sarana kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan sarana yang telah disediakan Bank Riau Kepri Syariah



Cabang Kota Pekanbaru sudah memadai sehingga dapat mencerminkan hasil penilaian kinerja yang sesuai pada karyawan.

f. Pencapaian kerja

Pencapaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Penilaian hasil kerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Pencapaian kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

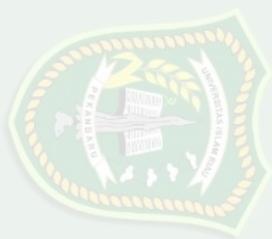
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	36%
Setuju	49	50%
Cukup Setuju	13	13%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang pencapaian Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 35 orang dengan persentase 36%, karyawan yang menyatakan setuju ada 49 orang dengan persentase 50%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 13%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%.

Berdasarkan jawaban responden penilaian kerja tentang pencapaian kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan setiap individu karyawan mempunyai penilaian kinerja yang sesuai dalam mencapai pekerjaanya



pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

g. Target kerja

Dengan adanya target kerja maka karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga karyawan memiliki patokan waktu kapan pekerjaan tersebut harus mulai dikerjakan dan diselesaikan. Hal tersebut akan membuat pola kerja karyawan lebih teratur dan tidak berantakan. Penilaian hasil kerja karyawan dapat dilihat dari target pekerjaan yang telah diselesaikan. Target kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

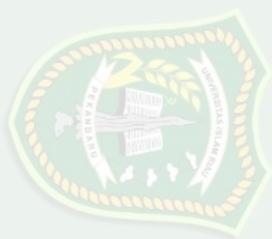
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Target Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	61	62%
Setuju	27	28%
Cukup Setuju	10	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang target Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 61 orang dengan persentase 62%, karyawan yang menyatakan setuju ada 27 orang dengan persentase 28%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 10%.

Hasil penilaian kerja tentang target kerja ialah pada kategori sangat setuju, hal ini dikarenakan penilaian kerja yang diberikan sesuai dengan karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang



telah ditentukan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

h. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu atau jam yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian hasil kerja karyawan menggambarkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Target kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	47	48%
Setuju	38	39%
Cukup Setuju	13	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang waktu Kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 47 orang dengan persentase 48%, karyawan yang menyatakan setuju ada 38 orang dengan persentase 39%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 13%.

Tanggapan responden tentang penilaian kerja pada waktu kerja ialah sangat setuju, hal ini berarti bahwa pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru memberikan penilaian kerja berdasarkan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan akan



mendapatkan penilaian yang baik, dengan begitu Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru akan mempertimbangkan untuk melakukan promosi jabatan.

2. Dimensi Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Terdapat 8 indikator yang mengukur tentang dimensi perilaku kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Penilaian hasil kerja dapat tercermin dalam kemampuan memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	77	79%
Setuju	17	17%
Cukup Setuju	4	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kepemimpinan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 77 orang dengan persentase 78%, karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 17%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 4%.

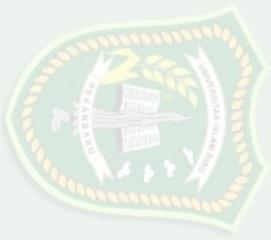
Berdasarkan jawaban responden mengenai penilaian kerja tentang kepemimpinan ialah dengan kategori sangat setuju, hal ini dikarenakan kemampuan kepemimpinan karyawan menunjukkan penilaian kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru sangat sesuai. Karyawan yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok akan menjadi pertimbangan penilai prestasi kerja dalam promosi jabatan.

b. Kedisiplinan kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disisi lain karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu disiplin dan menaati peraturan yang telah diberlakukan.

Kedisiplinan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang kedisiplinan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	57	58%
Setuju	39	40%
Cukup Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kedisiplinan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 57 orang dengan persentase 58%, karyawan yang menyatakan setuju ada 39 orang dengan persentase 40%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 1%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%.

Penilaian prestasi kerja tentang kedisiplinan karyawan ialah pada kategori sangat setuju, hal ini dikarenakan setiap individu karyawan mendapatkan penilaian pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru berdasarkan dengan selalu disiplin dan menaati peraturan yang telah diberlakukan. Karyawan dinilai berdasarkan kedisiplinan dalam bekerja dan menaati peraturan yang ada pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

c. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan karyawan terhadap



pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Penilaian hasil perilaku kerja dapat menunjukkan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan orang lain. Perilaku kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Perilaku Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	41	42%
Setuju	46	47%
Cukup Setuju	5	5%
Tidak Setuju	6	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang perilaku kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 41 orang dengan persentase 42%, karyawan yang menyatakan setuju ada 46 orang dengan persentase 47%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 5%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang dengan persentase 6%.

Tanggapan karyawan mengenai penilaian kerja tentang perilaku kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan setiap individu karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru memiliki penilaian kerja berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang dapat menjaga perilaku dalam bekerja dengan bersikap patuh terhadap peraturan dan bersikap baik terhadap atasan maupun sesama karyawan akan menjadi pertimbangan



dalam melakukan promosi jabatan.

d. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan. penilaian loyalitas kerja dapat dilihat karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. loyalitas kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	59	60%
Setuju	31	32%
Cukup Setuju	2	2%
Tidak Setuju	6	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang loyalitas kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 59 orang dengan persentase 60%, karyawan yang menyatakan setuju ada 31 orang dengan persentase 32%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang dengan persentase 6%.

Karyawan memberikan tanggapan mengenai penilaian kerja tentang loyalitas kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan setiap individu



karyawan memiliki kesediaan pikiran, waktu dan kemampuan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

e. Komitmen kerja

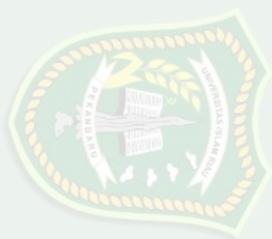
Komitmen kerja adalah merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penilaian hasil komitmen kerja karyawan dapat dilihat dengan karyawan selalu membangun dan menjaga hubungan. Komitmen kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	53	54%
Setuju	41	42%
Cukup Setuju	3	3%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang komitmen kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 53 orang dengan persentase 54%, karyawan yang menyatakan setuju ada 41 orang dengan persentase 42%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 3%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%.



Berdasarkan tanggapan responden mengenai penilaian kerja tentang komitmen kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan setiap individu karyawan memiliki penilaian kerja yang berdasarkan sikap untuk membangun hubungan dalam mencapai tujuan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

f. Kerjasama sesama karyawan

Kerjasama sesama karyawan adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama. Penilaian hasil kerjasama sesama karyawan mampu bekerjasama secara tim dengan tugas yang telah ditentukan. Kerjasama sesama karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	54	55%
Setuju	38	39%
Cukup Setuju	6	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kerjasama sesama karyawan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 54 orang dengan persentase 55%, karyawan yang menyatakan setuju ada 38 orang dengan persentase 39%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 6%.



Hasil tanggapan responden mengenai penilaian kerja tentang kerjasama sesama karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki penilaian kerja yang didasarkan sikap dalam mampu bekerjasama secara tim dengan tugas yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) pada dapat dilihat pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Dapat dilihat tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 21 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Hasil Pekerjaan	5	4	3	2	1	
	Penilaian hasil kerja saya mencerminkan ketelitian saya dalam bekerja	72	18	6	2	0	98
	Bobot nilai	360	72	18	4	0	454
2	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan kecakapan kerja saya	54	34	9	1	0	98
	Bobot nilai	270	136	27	2	0	435
3	Penilaian kesempurnaan kerja saya mencerminkan hasil pekerjaan saya	28	47	15	8	0	98
	Bobot nilai	140	188	45	16	0	389
4	Penilaian hasil kerja saya mencerminkan ketepatan saya dalam bekerja	37	43	8	10	0	98
	Bobot nilai	185	172	24	20	0	401
5	Hasil penilaian kerja saya sesuai dengan sarana yang diberikan	46	36	16	0	0	98
	Bobot nilai	230	144	48	0	0	422
6	Penilaian hasil kerja saya berdasarkan pencapaian saya dalam bekerja	35	49	13	1	0	98
	Bobot nilai	175	196	39	2	0	412
7	Hasil penilaian kerja saya menggambarkan target kerja yang saya	61	27	10	0	0	98



	capai						
	Bobot nilai	305	108	30	0	0	443
8	Penilaian hasil kerja saya menggambarkan waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	47	38	13	0	0	98
	Bobot nilai	235	152	39	0	0	426
9	Dimensi Perilaku Kerja						
	Hasil penilaian saya mencerminkan kemampuan saya dalam memimpin organisasi	77	17	4	0	0	98
	Bobot nilai	385	68	12	0	0	465
10	Saya menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan menaati peraturan pekerjaan	57	39	1	1	0	98
	Bobot nilai	285	156	3	2	0	446
11	Hasil penilaian saya menunjukkan perilaku saya terhadap pekerjaan dan orang lain	41	46	5	6	0	98
	Bobot nilai	205	184	15	12	0	416
12	Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini	59	31	2	6	0	98
	Bobot nilai	295	124	6	12	0	437
13	Saya berkomitmen untuk membangun dan menjaga hubungan dalam organisasi	53	41	3	1	0	98
	Bobot nilai	265	164	9	2	0	440
14	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan	54	38	6	0	0	98
	Bobot nilai	270	152	18	0	0	440
	Jumlah Keseluruhan	3605	2016	333	72	0	6026

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan adalah 6.026. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 98 = 6.860$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 98 = 1.372$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{6.860 - 1.372}{5} = 1098$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 1.098

$$\text{Sangat baik} = 5762 - 6860$$

$$\text{Baik} = 4666 - 5762$$

$$\text{Cukup baik} = 3568 - 4666$$

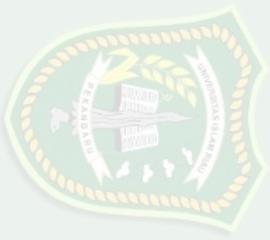
$$\text{Tidak baik} = 2470 - 3568$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 1372 - 2470$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru **Sangat Baik**. Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa sangat setuju bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan gambaran diri dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Riau Kepri Syariah telah melakukan penilaian prestasi kerja yang sangat baik, jika hasil dari penilaian kerja baik maka akan menjadi acuan dalam melakukan promosi jabatan.

4.2.3.2 Promosi Jabatan Karyawan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari



jabatan yang di duduki sebelumnya.

1. Dimensi Kejujuran

Dimensi kejujuran merupakan integritas yang menunjukkan nilai dasar berupa sikap kejujuran yang terdiri atas aspek empati, tidak mudah menuduhorang lain bersalah, dan rendah hati. Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kejujuran pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Jujur terhadap perusahaan

Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas, salah satunya adalah jujur saat bekerja. Manfaat lain dari sikap jujur terhadap perusahaan adalah dapat memberikan kebaikan untuk kesehatan mental. Sikap jujur baik dalam pekerjaan maupun di lingkungan pribadi kita tidak hanya membuat kita memiliki hubungan relasi yang baik dengan orang lain, namun juga kesehatan mental pribadi. Penilaian hasil kejujuran terhadap perusahaan menjadi faktor dalam pertimbangan promosi jabatan bagi setiap karyawan. Kejujuran terhadap perusahaan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Terhadap Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	59	60%
Setuju	37	38%
Cukup Setuju	2	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kejujuran terhadap perusahaan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 59 orang dengan persentase 60%, karyawan yang menyatakan setuju ada 37 orang dengan persentase 38%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 2%.

Berdasarkan jawaban karyawan mengenai Tentang kejujuran terhadap perusahaan ialah pada kategori sangat setuju, hal ini dikarenakan kejujuran setiap karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

b. Jujur Terhadap Anggota Karyawan

Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara setiap karyawan. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Dengan karyawan bersikap jujur dapat membuat diri setiap individu karyawan memahami kelebihan dan kekurangan pada diri. Penilaian hasil kejujuran sesama anggota karyawan menjadi faktor dalam pertimbangan promosi jabatan bagi setiap



karyawan. Kejujuran terhadap anggota karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Terhadap Anggota Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	41	42%
Setuju	52	53%
Cukup Setuju	5	5%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kejujuran terhadap anggota karyawan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 41 orang dengan persentase 42%, karyawan yang menyatakan setuju ada 52 orang dengan persentase 53%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 5%.

Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai tentang kejujuran terhadap anggota karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan kejujuran sesama karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

Karyawan yang dapat berperilaku jujur terhadap sesama karyawan akan lebih dipertimbangkan dalam promosi jabatan.

c. Berani Mengakui Kesalahan Dalam Tugas Yang Diberikan

Berani mengakui kesalahan merupakan pangkal proses penyelesaian masalah serta perbaikan diri sehingga di masa yang akan



datang bagi karyawan yang pernah berani mengakui kesalahan dari tugas yang diberikan perusahaan tidak akan diulangnya kembali. Penilaian hasil Berani bertanggung jawab atas kesalahan sebagai pertimbangan promosi jabatan pada karyawan. Berani mengakui kesalahan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Tentang Berani Mengakui Kesalahan Dalam Tugas Yang Diberikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	32%
Setuju	57	58%
Cukup Setuju	10	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang berani mengakui kesalahan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 32%, karyawan yang menyatakan setuju ada 57 orang dengan persentase 58%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 10%.

Dari hasil jawaban responden pada kejujuran tentang berani mengakui kesalahan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan berani mengakui bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dan ini nantinya juga menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.



2. Dimensi Loyalitas

Loyalitas merupakan tindakan menunjukkan dukungan yang konstan kepada perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan akan menunjukkan sikap setia serta berbakti pada pekerjaannya, rekan kerja, maupun pada tempat kerja yang menyebabkan karyawan tersebut akan rela berkorban. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi loyalitas pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Menjaga nama baik perusahaan

Menjaga nama baik perusahaan sama dengan menjaga perilaku atau sikap diri sendiri, yang mana karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak demi menciptakan pandangan yang lebih baik di mata orang lain. Bukan bermaksud menjaga image, tapi karyawan bisa menciptakan pribadi yang baik secara pandangan maupun kenyataan. Penilaian hasil menjaga nama baik perusahaan sebagai pertimbangan promosi jabatan pada karyawan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Tentang Menjaga Nama Baik Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	25%
Setuju	61	62%
Cukup Setuju	13	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang menjaga nama baik perusahaan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 25%, karyawan yang menyatakan setuju ada 61 orang dengan persentase 62%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 13%.

Karyawan memberikan tanggapan mengenai Tentang berani menjaga nama baik perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan mampu menjaga nama baik dan juga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Menjaga nama baik perusahaan sama dengan menjaga perilaku atau sikap diri sendiri, yang mana karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak demi menciptakan pandangan yang lebih baik di mata orang lain.

b. Membela Perusahaan

Membela perusahaan merupakan sebagai peran yang mendasar yang dimiliki setiap karyawan. Dimana secara tidak langsung, arti membela nama perusahaan bisa membuat perusahaan menjadi berkembang atau justru jatuh tersungkur ke belakang. Penilaian hasil Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan dengan membela perusahaan. membela perusahaan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Tentang Membela Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	49	50%
Setuju	36	37%
Cukup Setuju	13	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang membela perusahaan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 49 orang dengan persentase 50%, karyawan yang menyatakan setuju ada 36 orang dengan persentase 37%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 13%.

Karyawan memberikan tanggapan mengenai Tentang membela perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dalam menjaga nama baik sehingga ini dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Membela perusahaan merupakan sebagai peran yang mendasar yang dimiliki setiap karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan.

c. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan, dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatan. Tanggung jawab termasuk tingkat laku seorang karyawan untuk sadar akan perbuatan



dan kewajiban yang harus dilakukan. Penilaian hasil tanggung jawab kerja merupakan sebagai acuan untuk karyawan dipromosikan pada jabatan. Tanggung jawab kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	41%
Setuju	44	45%
Cukup Setuju	14	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang tanggung jawab kerja sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 40 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan setuju ada 44 orang dengan persentase 45%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 14 orang dengan persentase 14%.

Karyawan memberikan tanggapan mengenai Tentang tanggung jawab kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga ini dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Tanggung jawab termasuk tingkat laku seorang karyawan untuk sadar akan perbuatan dan kewajiban yang harus dilakukan.

3. Dimensi Pendidikan

Pendidikan ialah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta



kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, penelitian serta pelatihan. Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya karyawan ke arah yang lebih baik. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pendidikan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat. Penilaian hasil tingkat pendidikan merupakan sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	33	34%
Setuju	58	59%
Cukup Setuju	7	7%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang tingkat pendidikan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persentase 34%, karyawan yang menyatakan setuju ada 58 orang dengan



persentase 59%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 7%.

Jawaban karyawan mengenai tingkat pendidikan ialah pada kategori setuju, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dari setiap individu karyawan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat yang mempengaruhi promosi jabatan.

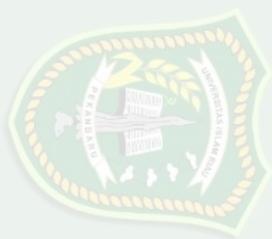
b. Kesesuaian Jabatan Dengan Pendidikan

Semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kemampuan kerja (*the working capacity*) atau produktivitas seseorang karyawan dalam bekerja. Penilaian hasil kesesuaian jabatan dengan pendidikan merupakan sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Jabatan Dengan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	45	46%
Setuju	42	43%
Cukup Setuju	11	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang kesesuaian jabatan dengan pendidikan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 45 orang dengan persentase 46%, karyawan yang menyatakan setuju ada 42 orang dengan persentase 43%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 11%.

Penilaian hasil kesesuaian jabatan dengan pendidikan merupakan sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian jabatan dengan pendidikan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan kesesuaian tingkat pendidikan dari setiap individu karyawan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

4. Dimensi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi pengalaman kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Senioritas

Senioritas adalah sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal



pangkat, usia dan pengalaman dan seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak meskipun berada di satu jabatan. Penilaian hasil senioritas menjadi prioritas sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Senioritas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Tentang Senioritas

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	36	37%
Setuju	48	49%
Cukup Setuju	14	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang senioritas sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 36 orang dengan persentase 37%, karyawan yang menyatakan setuju ada 48 orang dengan persentase 49%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 14 orang dengan persentase 14%.

Karyawan menyatakan mengenai senioritas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan senioritas menjadi prioritas sebagai bahan dari pertimbangan dalam menentukan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang memiliki senioritas lebih lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak



b. Pengalam kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang karyawan kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Penilaian hasil pengalam kerja sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	28%
Setuju	48	49%
Cukup Setuju	23	24%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang pengalaman kerjan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 28%, karyawan yang menyatakan setuju ada 48 orang dengan persentase 49%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 23 orang dengan persentase 24%.

Karyawan memberikan jawaban mengenai pengalaman kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bagi karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dipertimbangan dalam menentukan promosi



jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Semakin karyawan memiliki pengalaman maka juga akan lebih di utamakan dalam melakukan promosi jabatan

c. Pengalaman terhadap rotasi jabatan

Pengalaman terhadap rotasi jabatan merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan yang lain secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji, pangkat atau golongan. Penilaian hasil Pengalaman karyawan terhadap rotasi jabatan sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan. Pengalaman terhadap rotasi jabatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Terhadap Rotasi Jabatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	32	33%
Setuju	47	48%
Cukup Setuju	19	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang Pengalaman terhadap rotasi jabatan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 47 orang dengan persentase 48%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 19 orang dengan persentase 19%.



Hasil tanggapan responden mengenai Pengalaman terhadap rotasi jabatan ialah setuju, hal ini dikarenakan Pengalaman karyawan terhadap rotasi jabatan sebagai bahan untuk mempertimbangkan karyawan dipromosikan pada jabatan.pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

5. Dimensi Inisiatif

Inisiatif adalah ide dari karyawan untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Inisiatif pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

a. Pemberian Ide Gagasan

Pemberian ide gagasan merupakan rancangan yang tersusun di dalam pikiran setiap karyawan atau perasaan yang benar-benar menyelimuti pikiran. Gagasan seperti halnya ide memiliki arti hasil dari pemikiran karyawan. Penilaian hasil Aktif dalam memberikan ide/gagasan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan. pemberian ide gagasan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Ide Gagasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	29%
Setuju	46	47%
Cukup Setuju	24	25%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang pemberian ide gagasan sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 46 orang dengan persentase 47%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 24 orang dengan persentase 24%.

Pemberian ide gagasan merupakan rancangan yang tersusun di dalam pikiran setiap karyawan. Hasil tanggapan responden mengenai pemberian ide gagasan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan yang aktif dalam memberikan ide/gagasan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

b. Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah adalah suatu proses terencana yang perlu dilaksanakan agar memperoleh penyelesaian tertentu dari sebuah masalah yang mungkin tidak didapat dengan segera. Penilaian hasil Penyelesaian masalah perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan pada karyawan. penyelesaian masalah dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Masalah

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	30%
Setuju	46	47%
Cukup Setuju	22	23%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang penyelesaian masalah sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 30%, karyawan yang menyatakan setuju ada 46 orang dengan persentase 47%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 22 orang dengan persentase 22%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%. berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian masalah ialah setuju, hal ini dikarenakan bagi karyawan yang mampu mengatasi permasalahan dalam perusahaan akan di pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

c. Menemukan Peluang Mencapai Tujuan Perusahaan

Menemukan peluang merupakan bahwa karyawan menggunakan kesempatan yang ada dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Penilaian hasil Dapat menemukan peluang perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan pada karyawan. menemukan peluang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Tentang Menemukan Peluang Mencapai Tujuan Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	29%
Setuju	53	54%
Cukup Setuju	16	16%
Tidak Setuju	1	1%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	98	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tentang menemukan peluang sudah baik pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 53 orang dengan persentase 54%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 16%, karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1%.

Karyawan menggunakan kesempatan yang ada dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan dengan memanfaatkan peluang. Hasil tanggapan responden mengenai menemukan peluang ialah setuju, hal ini dikarenakan bagi karyawan yang mampu menemukan peluang dalam perusahaan akan di pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Promosi Jabatan (Y) pada dapat dilihat pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Dapat dilihat tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 36 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Kejujuran	5	4	3	2	1	
	Kejujuran terhadap perusahaan menjadi faktor dalam pertimbangan promosi jabatan	59	37	2	0	0	98
	Bobot nilai	295	148	6	0	0	449
2	Kejujuran terhadap sesama karyawan menjadi faktor pertimbangan promosi	41	52	5	0	0	98



	jabatan						
	Bobot nilai	205	208	15	0	0	428
3	Berani bertanggung jawab atas kesalahan sebagai pertimbangan promosi jabatan	31	57	10	0	0	98
	Bobot nilai	155	228	30	0	0	413
	Dimensi Loyalitas						
4	Mampu menjaga nama baik perusahaan sebagai pertimbangan promosi jabatan	24	61	13	0	0	98
	Bobot nilai	120	244	39	0	0	403
5	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan dengan membela perusahaan	49	36	13	0	0	98
	Bobot nilai	245	144	39	0	0	428
6	Promosi jabatan menuntut tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan	40	44	14	0	0	98
	Bobot nilai	200	176	42	0	0	418
	Dimensi Pendidikan						
7	Tingkat pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam promosi jabatan	33	58	7	0	0	98
	Bobot nilai	165	232	21	0	0	418
8	Penilaian hasil kerja saya menggambarkan waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	45	42	11	0	0	98
	Bobot nilai	225	168	33	0	0	426
9	Dimensi Pengalaman Kerja						
	Senioritas pekerjaan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan diperusahaan	36	48	14	0	0	98
	Bobot nilai	180	192	42	0	0	414
10	Pengalaman kerja menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan diperusahaan	27	48	23	0	0	98
	Bobot nilai	135	192	69	0	0	396
11	Pengalaman terhadap rotasi jabatan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	32	47	19	0	0	98
	Bobot nilai	160	188	57	0	0	405
	Dimensi Inisiatif						
12	Aktif dalam memberikan ide/gagasan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	28	46	24	0	0	98
	Bobot nilai	140	184	72	0	0	396
13	Penyelesaian masalah perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi	29	46	22	1	0	98



	jabatan						
	Bobot nilai	145	184	66	2	0	397
14	Dapat menemukan peluang perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	28	53	16	1	0	98
	Bobot nilai	140	212	48	2	0	402
	Jumlah Keseluruhan	2510	2700	579	4	0	5793

Sumber: Data Olaya, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Promosi Jabatan adalah **5.793**. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 98 = 6.860$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 98 = 1.372$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{6.860 - 1.372}{5} = 1098$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 1.098

$$\text{Sangat baik} = 5762 - 6860$$

$$\text{Baik} = 4666 - 5762$$

$$\text{Cukup baik} = 3568 - 4666$$

$$\text{Tidak baik} = 2470 - 3568$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 1372 - 2470$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Promosi Jabatan (Y) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan pada

Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru **Sangat Baik**. Banyak karyawan yang memberikan tanggapan sangat setuju bahwa promosi



jabatan dilakukan berdasarkan acuan dari penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru melakukan promosi jabatan kepada karyawannya sudah sangat baik.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011). Namun dapat juga ditentukan oleh nilai signifikansi dengan standar kelulusan $>0,05$ atau 5%.

Tabel 4. 37 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25258947
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.052
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan berdasarkan nilai tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.152. Nilai tersebut diatas nilai standar signifikansi 0.05 ($0.152 > 0.05$). Dengan



begitu didapat hasil bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi kelulusan uji asumsi normalitas.

4.2.5 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

4.2.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science), sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah 5% atau dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut ditampilkan hasil dari regresi sederhana:

Tabel 4. 38 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.960	4.643	1.068	.288
Penilaian Prestasi Kerja	.881	.075	11.693	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan dari tabel 5.14 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_x + \epsilon$$

$$Y = 4.960 + 0.881X + \epsilon$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta sebesar 4.960 yang artinya apabila variabel penilaian prestasi kerja nilainya tetap atau 0, maka promosi jabatan nilainya adalah 4.960.
- b. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai beta positif sebesar 0.881, artinya apabila penilaian prestasi kerja mengalami kenaikan 1% maka promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar 0.881, begitu sebaliknya apabila penilaian prestasi kerja mengalami penurunan maka analisis promosi jabatan juga mengalami penurunan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.

4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel dibawah ini memperlihatkan koefisien determinasi :

Tabel 4. 39 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.766 ^a	.588	.583
a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja			
b. Dependent Variable: Promosi Jabatan			

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.588 yang berarti bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja karyawan sebesar 58.8%, sedangkan selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini sebesar 41.2%. Dalam hal ini koefisien determinasi (R^2) yang digunakan *R Square*, karena penelitian ini menggunakan satu variabel bebas.



4.2.5.3 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji regresi secara parsial (uji t) yang terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 40 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	4.960	4.643	1.068	.288
	Penilaian Prestasi Kerja	.881	.075	11.693	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru Berdasarkan tabel diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel penilaian prestasi kerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 11.693 > t_{Tabel} 1.98472$. Artinya variabel penilaian prestasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru.

4.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi



jabatan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 11.693 > t_{Tabel} 1.98472$. Artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Kesimpulannya adalah H_1 diterima. *R-Square* sebesar 0.588 yang berarti bahwa promosi jabatan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja sebesar 58.8%, sedangkan selebihnya 42,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan dalam kategori sangat baik dengan penilaian prestasi kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karyawan menunjukkan dengan pernyataan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru sesuai dengan gambaran karyawan sesungguhnya.

Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan yang menjadi responden mayoritas menyatakan dalam kategori sangat baik dengan promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Hal ini dinyatakan karena karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus berdasarkan kriteria tertentu seperti karyawan dapat menjaga kejujuran, berani bertanggung jawab, menjaga nama baik perusahaan, loyalitas pengalaman kerja, dapat menyelesaikan masalah dan lain sebagainya yang menjadi faktor penentu perusahaan melakukan promosi jabatan.



Penilaian prestasi kerja sangat di dukung oleh semua karyawan karna dengan penilaian prestasi kerja semua karyawan akan berhak di promosikan dan jabatannya dinaikkan. Dan akan Membantu pihak manajer dalam hal promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk di promosikan. Melalui penilaian kinerja bisa di temukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen.

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Rani (2012 : 1389) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Nurlina (2020) yang menunjukkan hasil bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Danamon (Persero) Kota Makasar. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Riri Hanifa, Anton Trianto, Mahdi Hendrick (2019) dengan hasil variabel penilaian prestasi kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Palembang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan tentang pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam kategori sangat baik pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan penilaian prestasi kerja karyawan kategori sangat baik sehingga promosi jabatan juga dalam kategori sangat baik.
2. Penilaian prestasi kerja yang sangat mempengaruhi promosi jabatan adalah ketelitian kerja dan kepemimpinan. Selain itu promosi jabatan dilakukan pada karyawan yang memiliki kejujuran, loyalitas dan kesesuaian pendidikan.
3. Hasil Uji Parsial (Uji t) menyatakan Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.588 yang berarti bahwa promosi jabatan karyawan pada Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru dipengaruhi penilaian prestasi kerja sebesar 58.8%.





5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

Perusahaan diharapkan dalam menilai hasil kerja sesuai dengan ketepatan karyawan dalam bekerja dan sesuai dengan sarana yang telah disediakan. Berdasarkan hasil penelitian indikator pengalaman kerja dan memberikan ide gagasan masih belum maksimal menjadi keputusan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan. Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru diharapkan dapat lebih melakukan promosi jabatan kepada karyawan telah memiliki pengalaman kerja lebih lama dikarenakan karyawan dapat lebih memahami pekerjaan dan lebih menguasai tugas yang dijalankannya. Selain itu karyawan yang memiliki ide gagasan terhadap pencapaian tujuan perusahaan lebih dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan.

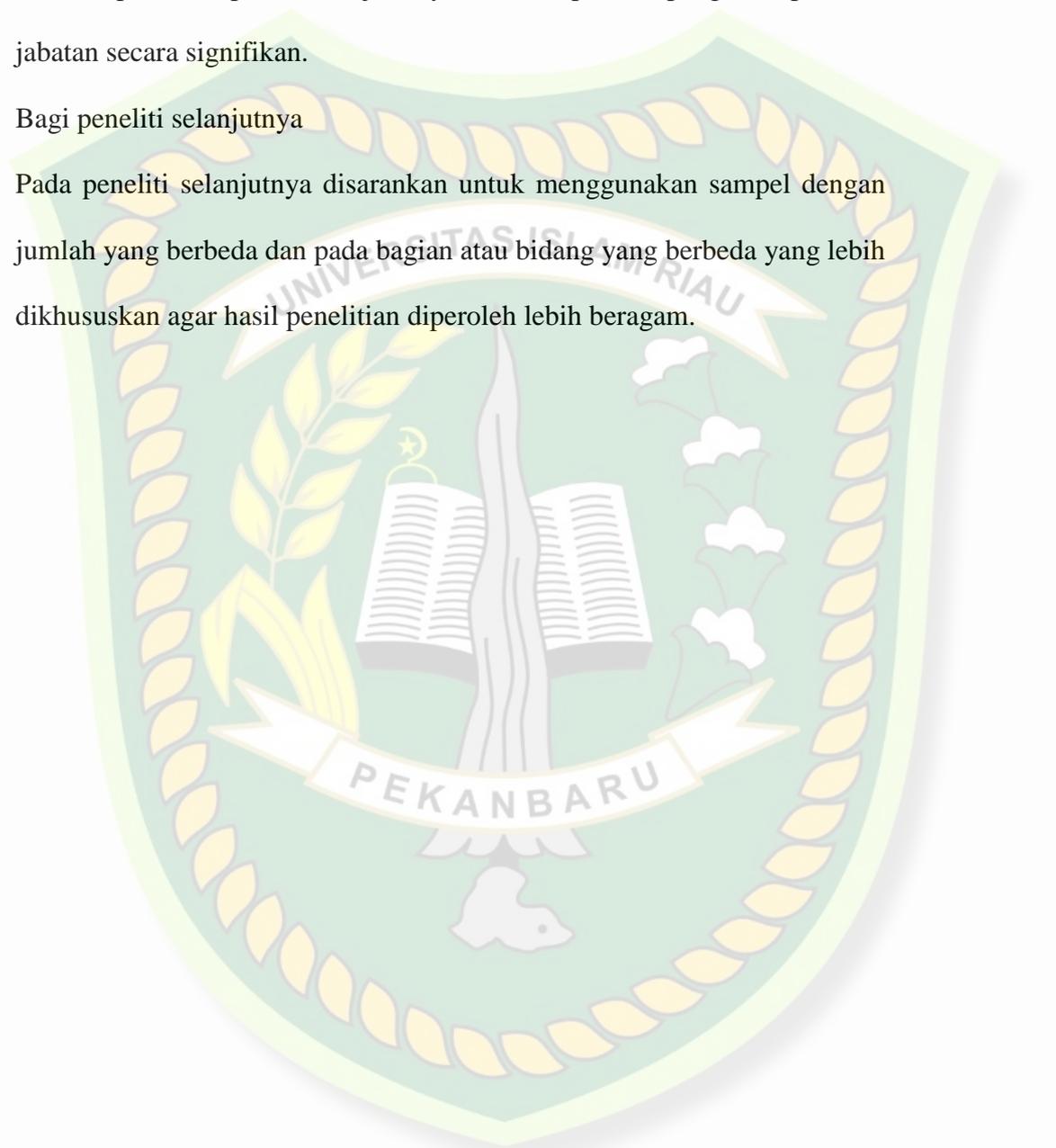
2. Bagi Karyawan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru

Karyawan diharapkan memberikan kinerja semaksimal mungkin dengan mencerminkan hasil penilaian yang diberikan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian indikator kesempurnaan kerja masih belum mencerminkan hasil penilaian yang baik. Untuk mendorong promosi jabatan diharapkan karyawan harus berkomitmen untuk menjaga kesempurnaan dalam bekerja di Bank Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru. Karena berdasarkan hasil penelitian

variabel penilaian prestasi kerja karyawan mampu mempengaruhi promosi jabatan secara signifikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang berbeda dan pada bagian atau bidang yang berbeda yang lebih dikhususkan agar hasil penelitian diperoleh lebih beragam.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

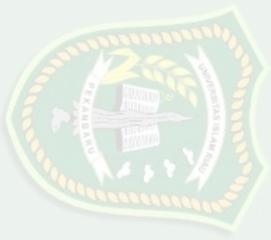
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, G. C. 2019. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan.": *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Alex S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cet ke Sepuluh.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bambang Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita.
- Buhono Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi offset.
- Citra, G. A. 2019. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid I. Edisi 10. Jakarta.: PT Indeks.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet II.* Jakarta: Kencana





Prenada Media Group.

Farda dwi Cressida dkk. 2020. "Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan": *Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*

Hanifa, R., Trianto, A., & Hendrich, M. 2019. "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Kota Palembang." *Mbia*, 18(3), 73-89.

Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.

Hendri, R. H. A. T. M. 2020. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2).

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

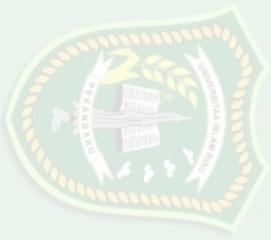
Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

H. Abbas Padil. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan pertama*. Makasar: AlauddinUniversity Press.

Ike Kusdyah Rachmawaty. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Ofset.

I komang Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta : GrahaIlmu.



Imam Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.

Bandung : Alfabeta.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Lestari, G. P. 2018. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar". *I(931410256)*.

Malayu S. P . Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mathis L. Robert Dan Jackson. 2006. *Human Resource Manajeme*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Indah. W. C. 2014. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.(Wom Finance) Cabang Gorontalo.": *Skripsi, I(931410256)*.

Nurlina, N. 2020. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makassar.": *Jurnal Ekonomika, 4(2), 70-78*.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



Soetjipto, Budi W. 2017. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Amara Book.

Sondang P, Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT

Alfabet.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*.

Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi

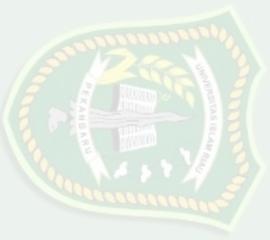
Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan

Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta, II (1)*, 76-82.

Usman, B. 2017. "Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Karyawan.": *Warta Dharmawangsa*, (54).

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



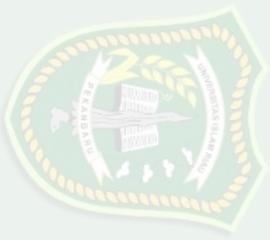
LAMPIRAN

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



NO

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Seiring salam do'a, semoga bapak/ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

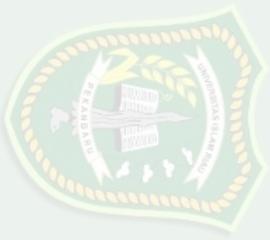
Tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru”** Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad Alfath Faizal S

NPM : 185210209

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia Responden Saat Ini :TahunBulan

Pendidikan Terakhir : SMP SMA/SMK

DIPLOMA

S1 S2 S3

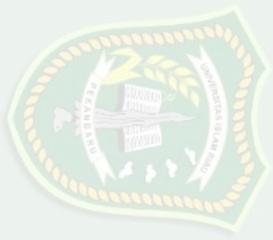
Lama Bekerja :TahunBulan

Bidang Pekerjaan :

II. PENTUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya memohon kepada bapak/ibu agar memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang bapak / ibu anggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LEMBAR KUESIONER

1. Penilaian hasil kerja saya mencerminkan ketelitian saya dalam bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan kecakapan kerja saya
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

3. Penilaian kesempurnaan kerja saya mencerminkan hasil pekerjaan saya
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

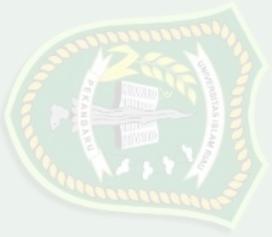
4. Penilaian hasil kerja saya mencerminkan ketepatan saya dalam bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Hasil penilaian kerja saya sesuai dengan sarana yang diberikan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

6. Penilaian hasil kerja saya berdasarkan pencapaian saya dalam bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

7. Hasil penilaian kerja saya menggambarkan target kerja yang saya capai
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

8. Penilaian hasil kerja saya menggambarkan waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

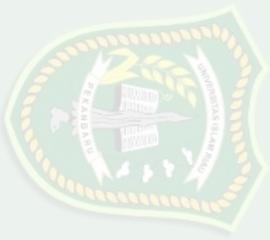


9. Hasil penilaian saya mencerminkan kemampuan saya dalam memimpin organisasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Saya menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan menaati peraturan pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
11. Hasil penilaian saya menunjukkan perilaku saya terhadap pekerjaan dan orang lain
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
12. Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
13. Saya berkomitmen untuk membangun dan menjaga hubungan dalam organisasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
14. Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
15. Kejujuran terhadap perusahaan menjadi faktor dalam pertimbangan promosi jabatan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
16. Kejujuran terhadap sesama karyawan menjadi faktor pertimbangan promosi jabatan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

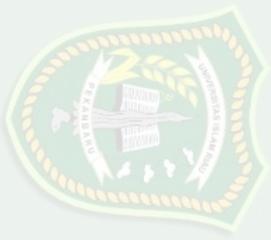


17. Berani bertanggung jawab atas kesalahan sebagai pertimbangan promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
18. Mampu menjaga nama baik perusahaan sebagai pertimbangan promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
19. Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan dengan membela perusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
20. Promosi jabatan menuntut tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
21. Tingkat pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
22. Kesesuaian pendidikan dengan jabatan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
23. Senioritas pekerjaan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan diperusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
24. Pengalaman kerja menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan diperusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju



25. Pengalaman terhadap rotasi jabatan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
26. Aktif dalam memberikan ide/gagasan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
27. Penyelesaian masalah perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
28. Dapat menemukan peluang perusahaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Lampiran 2 Surat Keputusan Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Pekanbaru



Nomor : B/125-KC Pekanbaru/2022 Pekanbaru, 05 September 2022
Lampiran : -
Perihal : **Mohon izin penelitian**

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam dan doa dari kami, semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat walafiat dan selalu dalam lindungan Allah SWT dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, aamin.

Sehubungan dengan surat Nomor **511/KPTS/UIR/Fekon/2022** perihal Permohonan Izin Penelitian di Bank BRK Syariah Kantor Cabang Pekanbaru kami sampaikan bahwa permohonan tersebut **DAPAT DIPENUHI**. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, adapun mahasiswa yang melaksanakan kegiatan tersebut adalah sebagai berikut :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan	Judul
1	Muhammad Alfath Faizal Syaheriza	185210209	Manajemen	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Bank BRK Syariah Kantor Cabang Pekanbaru

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. BANK BRK SYARIAH
KANTOR CABANG PEKANBARU

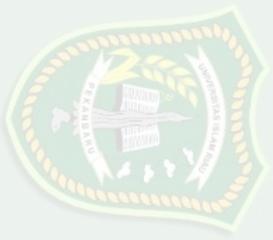


ANTHON INDRAJAYA, SE, AK
Pinsi Pelnas

Bank BRK Syariah, Cabang Kota Pekanbaru

www.brksyariah.co.id/

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

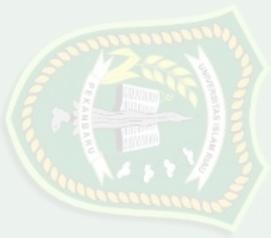


Lampiran 3 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Penilaian Prestasi Kerja

No	Penilaian Prestasi Kerja (X)														TOTAL_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	
1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	59
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	5	59
3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	5	5	61
4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	2	2	4	5	53
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	62
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	66
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	67
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	66
9	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
10	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	64
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
12	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	61
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	59
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	66
15	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	64
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	66
17	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	56
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	2	5	5	3	57
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	62
20	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	63
21	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	55
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	66
23	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
24	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	57
25	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	58
26	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	61
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	68
28	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	58
29	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	55
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	67
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	56
32	3	3	4	4	4	2	3	3	5	4	5	4	5	4	53
33	2	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	52
34	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	56
35	3	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
36	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	60
37	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	60



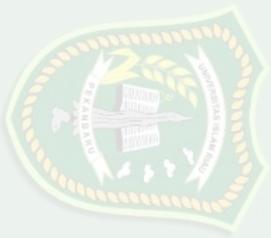
38	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	62
39	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	59
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	49
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	64
42	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	59
43	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	65
44	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	2	2	5	58
45	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	58
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	50
47	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	60
48	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	63
49	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	60
50	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	63
51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51
52	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	65
53	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	64
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66
55	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	65
56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	66
57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67
58	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
59	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	64
60	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	64
61	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	64
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
63	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	65
64	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	65
65	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64
66	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	65
67	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	65
68	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
69	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	64
70	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	63
71	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
72	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	65
73	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
74	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	66
75	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	66
76	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	61
77	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
78	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	65



79	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	62
80	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	66
81	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
82	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	63
83	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
84	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	58
85	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	62
86	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	64
87	5	5	2	2	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	55
88	5	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	58
89	5	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	60
90	5	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
91	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	59
92	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	65
93	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	61
94	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	63
95	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
96	5	5	2	2	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	55
97	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	60
98	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63

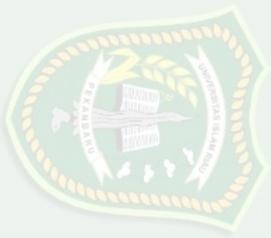


UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 4 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Promosi Jawaban

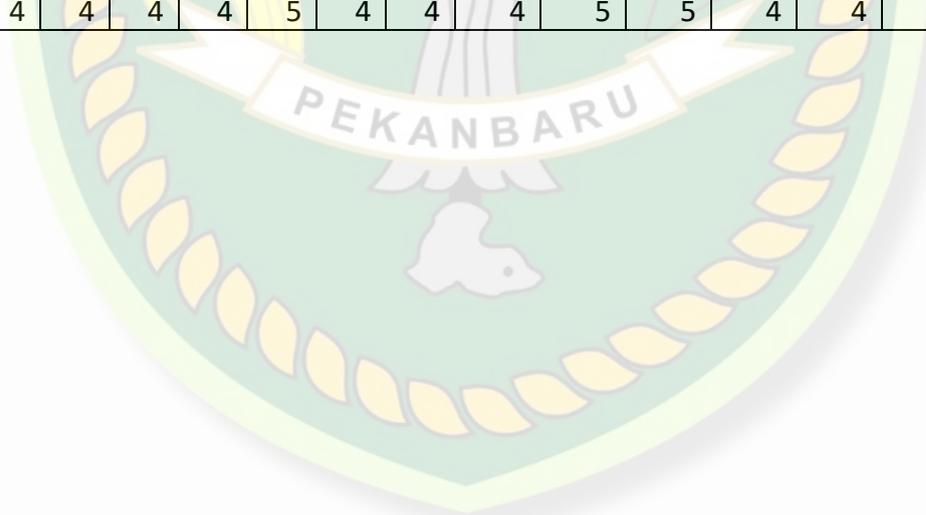
No	Promosi Jabatan (Y)														TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60
2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	62
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	62
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	67
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	65
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	50
10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	65
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	67
12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	60
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	65
15	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	64
16	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	55
18	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	63
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	54
22	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
23	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	64
24	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	57
25	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	52
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	61
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
28	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	54
29	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	54
30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
31	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53
32	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	50
33	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53
35	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	54
36	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	54
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	58



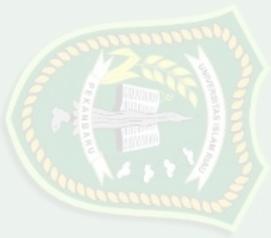
38	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	59
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	56
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	49
41	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	55
42	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	64
44	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	60
45	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	58
46	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	49
47	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	57
48	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	60
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	57
50	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	57
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
52	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	64
53	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	59
54	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	62
55	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	62
56	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	60
57	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	60
58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	59
59	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	63
60	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	58
61	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	60
62	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62
63	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60
64	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63
65	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	65
66	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	65
67	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	65
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
69	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	60
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	61
71	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	62
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
73	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	64
75	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
76	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
77	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	63
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	66



79	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	52
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	61
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	64
82	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	61
83	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	53
84	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	57
85	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	63
86	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	59
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	51
88	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	61
89	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	54
90	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	54
91	5	3	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	54
92	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	56
93	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	57
94	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51
95	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	54
96	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	49
97	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	54
98	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	61



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 5 Uji Validitas

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	Penilaian Prestasi Kerja
X.1	Pearson Correlation	1	.775**	.302**	.164	.363**	.261**	.433**	.305**	.108	.099	-.131	-.081	.088	-.009	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.106	.000	.009	.000	.002	.289	.333	.198	.425	.389	.931	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.2	Pearson Correlation	.775**	1	.089	.079	.274**	.317**	.273**	.209*	.111	.033	-.046	-.049	.022	.022	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000		.386	.437	.006	.001	.007	.039	.277	.746	.656	.630	.827	.827	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.3	Pearson Correlation	.302**	.089	1	.583**	.285**	.110	.096	.084	.140	.054	-.076	.034	.143	.239*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.002	.386		.000	.004	.279	.345	.412	.170	.598	.457	.738	.161	.018	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.4	Pearson Correlation	.164	.079	.583**	1	.139	.034	.005	-.143	.112	.020	-.193	-.029	.155	.281**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.106	.437	.000		.173	.739	.960	.159	.273	.845	.056	.777	.127	.005	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.5	Pearson Correlation	.363**	.274**	.285**	.139	1	.256*	.338**	.349**	.177	-.086	-.109	.124	.121	-.039	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.004	.173		.011	.001	.000	.081	.402	.285	.224	.236	.706	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.6	Pearson Correlation	.261**	.317**	.110	.034	.256*	1	.489**	.334**	.031	.025	-.070	-.075	-.019	.053	.437**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.279	.739	.011		.000	.001	.763	.808	.491	.461	.852	.606	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.7	Pearson Correlation	.433**	.273**	.096	.005	.338**	.489**	1	.525**	.175	.182	-.047	.048	.050	.075	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.345	.960	.001	.000		.000	.085	.073	.648	.637	.624	.463	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.8	Pearson Correlation	.305**	.209*	.084	-.143	.349**	.334**	.525**	1	.186	.260**	.138	.115	.080	-.039	.529**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.412	.159	.000	.001	.000		.066	.010	.175	.261	.435	.700	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98



X.9	Pearson	.108	.111	.140	.112	.177	.031	.175	.186	1	.300**	-.021	.036	.297**	.361**	.430**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.289	.277	.170	.273	.081	.763	.085	.066		.003	.836	.727	.003	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.10	Pearson	.099	.033	.054	.020	-.086	.025	.182	.260**	.300**	1	.083	-.017	.191	.278**	.339**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.333	.746	.598	.845	.402	.808	.073	.010	.003		.416	.864	.060	.006	.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.11	Pearson	-.131	-.046	-.076	-.193	-.109	-.070	-.047	.138	-.021	.083	1	.529**	.150	.067	.222*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.198	.656	.457	.056	.285	.491	.648	.175	.836	.416		.000	.141	.512	.028
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.12	Pearson	-.081	-.049	.034	-.029	.124	-.075	.048	.115	.036	-.017	.529**	1	.144	.123	.336**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.425	.630	.738	.777	.224	.461	.637	.261	.727	.864	.000		.158	.228	.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.13	Pearson	.088	.022	.143	.155	.121	-.019	.050	.080	.297**	.191	.150	.144	1	.041	.376**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.389	.827	.161	.127	.236	.852	.624	.435	.003	.060	.141	.158		.690	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X.14	Pearson	-.009	.022	.239*	.281**	-.039	.053	.075	-.039	.361**	.278**	.067	.123	.041	1	.376**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.931	.827	.018	.005	.706	.606	.463	.700	.000	.006	.512	.228	.690		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Penilaian Prestasi Kerja	Pearson	.592**	.495**	.547**	.408**	.527**	.437**	.567**	.529**	.430**	.339**	.222*	.336**	.376**	.376**	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.001	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

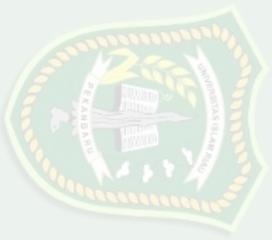
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Promosi Jabatan
Y.1	Pearson Correlation	1	.234 [*]	.181	.114	.056	.079	.128	.149	.090	.072	.174	-.035	.054	-.106	.257 [*]
	Sig. (2-tailed)		.021	.074	.263	.584	.437	.210	.143	.376	.483	.087	.733	.600	.301	.011
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	.234 [*]	1	.211 [*]	.232 [*]	.194	.190	.257 [*]	.171	.076	.186	.230 [*]	.280 ^{**}	.287 ^{**}	.085	.462 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.021		.037	.021	.055	.062	.011	.092	.457	.066	.023	.005	.004	.407	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	.181	.211 [*]	1	.295 ^{**}	.196	.203 [*]	.242 [*]	.242 [*]	.229 [*]	.308 ^{**}	.099	.072	.155	.141	.457 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.074	.037		.003	.053	.045	.016	.016	.023	.002	.330	.480	.128	.165	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	.114	.232 [*]	.295 ^{**}	1	.574 ^{**}	.441 ^{**}	.380 ^{**}	.206 [*]	.163	.155	.084	.199 [*]	.236 [*]	.021	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.263	.021	.003		.000	.000	.000	.042	.110	.127	.409	.050	.019	.834	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	.056	.194	.196	.574 ^{**}	1	.698 ^{**}	.409 ^{**}	.485 ^{**}	.361 ^{**}	.153	.086	.170	.235 [*]	.028	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.584	.055	.053	.000		.000	.000	.000	.000	.133	.399	.095	.020	.786	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	.079	.190	.203 [*]	.441 ^{**}	.698 ^{**}	1	.433 ^{**}	.416 ^{**}	.394 ^{**}	.143	.094	.181	.092	-.014	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.437	.062	.045	.000	.000		.000	.000	.000	.159	.355	.075	.367	.892	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	.128	.257 [*]	.242 [*]	.380 ^{**}	.409 ^{**}	.433 ^{**}	1	.444 ^{**}	.419 ^{**}	.195	.261 ^{**}	.264 ^{**}	.110	.009	.586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.210	.011	.016	.000	.000	.000		.000	.000	.054	.009	.009	.282	.931	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	.149	.171	.242 [*]	.206 [*]	.485 ^{**}	.416 ^{**}	.444 ^{**}	1	.815 ^{**}	.375 ^{**}	.268 ^{**}	.243 [*]	.148	.056	.664 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.143	.092	.016	.042	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.016	.147	.587	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	.090	.076	.229 [*]	.163	.361 ^{**}	.394 ^{**}	.419 ^{**}	.815 ^{**}	1	.403 ^{**}	.320 ^{**}	.230 [*]	.138	.190	.644 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.376	.457	.023	.110	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.023	.174	.061	.000



	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
Y.10	Pearson Correlation	.072	.186	.308**	.155	.153	.143	.195	.375**	.403**	1	.393**	.469**	.436**	.219*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.483	.066	.002	.127	.133	.159	.054	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.11	Pearson Correlation	.174	.230*	.099	.084	.086	.094	.261**	.268**	.320**	.393**	1	.504**	.334**	.347**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.087	.023	.330	.409	.399	.355	.009	.008	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.12	Pearson Correlation	-.035	.280**	.072	.199*	.170	.181	.264**	.243*	.230*	.469**	.504**	1	.522**	.215*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.733	.005	.480	.050	.095	.075	.009	.016	.023	.000	.000	.000	.000	.034	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.13	Pearson Correlation	.054	.287**	.155	.236*	.235*	.092	.110	.148	.138	.436**	.334**	.522**	1	.581**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.600	.004	.128	.019	.020	.367	.282	.147	.174	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.14	Pearson Correlation	-.106	.085	.141	.021	.028	-.014	.009	.056	.190	.219*	.347**	.215*	.581**	1	.389**
	Sig. (2-tailed)	.301	.407	.165	.834	.786	.892	.931	.587	.061	.030	.000	.034	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.257*	.462**	.457**	.529**	.614**	.573**	.586**	.664**	.644**	.612**	.567**	.592**	.595**	.389**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6 Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	115.97	72.834	.504	.853
X.2	116.16	73.561	.433	.855
X.3	116.63	71.389	.480	.853
X.4	116.51	71.819	.418	.856
X.5	116.30	73.180	.441	.854
X.6	116.40	74.263	.375	.856
X.7	116.08	74.076	.408	.855
X.8	116.26	74.625	.343	.857
X.9	115.86	75.443	.393	.856
X.10	116.05	76.626	.231	.860
X.11	116.36	78.418	.015	.868
X.12	116.14	76.887	.122	.865
X.13	116.11	75.626	.309	.858
X.14	116.11	75.585	.312	.858
Y.1	116.02	76.948	.219	.860
Y.2	116.23	75.027	.390	.856
Y.3	116.39	74.941	.374	.856
Y.4	116.49	74.603	.412	.855
Y.5	116.23	72.986	.479	.853
Y.6	116.34	73.112	.478	.853
Y.7	116.34	73.731	.520	.853
Y.8	116.26	71.883	.608	.850
Y.9	116.38	72.402	.554	.851
Y.10	116.56	71.940	.563	.851
Y.11	116.47	73.303	.449	.854
Y.12	116.56	72.517	.501	.852
Y.13	116.55	72.209	.511	.852
Y.14	116.50	75.222	.297	.858

ISLAM RIAU



Lampiran 7 Analisis Deskriptif

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	6	6.1	6.1	8.2
	4	18	18.4	18.4	26.5
	5	72	73.5	73.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.2

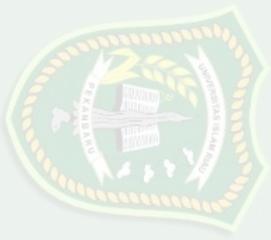
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	9	9.2	9.2	10.2
	4	34	34.7	34.7	44.9
	5	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.2	8.2	8.2
	3	15	15.3	15.3	23.5
	4	47	48.0	48.0	71.4
	5	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	10.2	10.2	10.2
	3	8	8.2	8.2	18.4
	4	43	43.9	43.9	62.2
	5	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	



X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16.3	16.3	16.3
	4	36	36.7	36.7	53.1
	5	46	46.9	46.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	13	13.3	13.3	14.3
	4	49	50.0	50.0	64.3
	5	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.2	10.2	10.2
	4	27	27.6	27.6	37.8
	5	61	62.2	62.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13.3	13.3	13.3
	4	38	38.8	38.8	52.0
	5	47	48.0	48.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

**X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	17	17.3	17.3	21.4
	5	77	78.6	78.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	1	1.0	1.0	2.0
	4	39	39.8	39.8	41.8
	5	57	58.2	58.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.1	6.1	6.1
	3	5	5.1	5.1	11.2
	4	46	46.9	46.9	58.2
	5	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.1	6.1	6.1
	3	2	2.0	2.0	8.2
	4	31	31.6	31.6	39.8
	5	59	60.2	60.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	



X.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	3	3.1	3.1	4.1
	4	41	41.8	41.8	45.9
	5	53	54.1	54.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.1	6.1	6.1
	4	38	38.8	38.8	44.9
	5	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

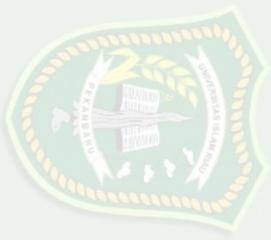
Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	37	37.8	37.8	39.8
	5	59	60.2	60.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.1	5.1	5.1
	4	52	53.1	53.1	58.2
	5	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.2	10.2	10.2
	4	57	58.2	58.2	68.4
	5	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13.3	13.3	13.3
	4	61	62.2	62.2	75.5
	5	24	24.5	24.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

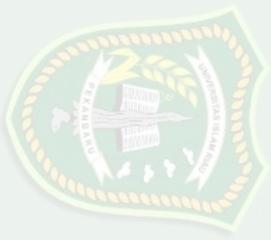
Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13.3	13.3	13.3
	4	36	36.7	36.7	50.0
	5	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	14.3	14.3	14.3
	4	44	44.9	44.9	59.2
	5	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

ISLAM RIAU



Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.1	7.1	7.1
	4	58	59.2	59.2	66.3
	5	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11.2	11.2	11.2
	4	42	42.9	42.9	54.1
	5	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

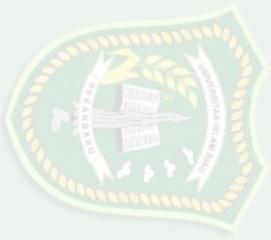
Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	14.3	14.3	14.3
	4	48	49.0	49.0	63.3
	5	36	36.7	36.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	23.5	23.5	23.5
	4	48	49.0	49.0	72.4
	5	27	27.6	27.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

ISLAM RIAU



Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	19.4	19.4	19.4
	4	47	48.0	48.0	67.3
	5	32	32.7	32.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	24.5	24.5	24.5
	4	46	46.9	46.9	71.4
	5	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	22	22.4	22.4	23.5
	4	46	46.9	46.9	70.4
	5	29	29.6	29.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

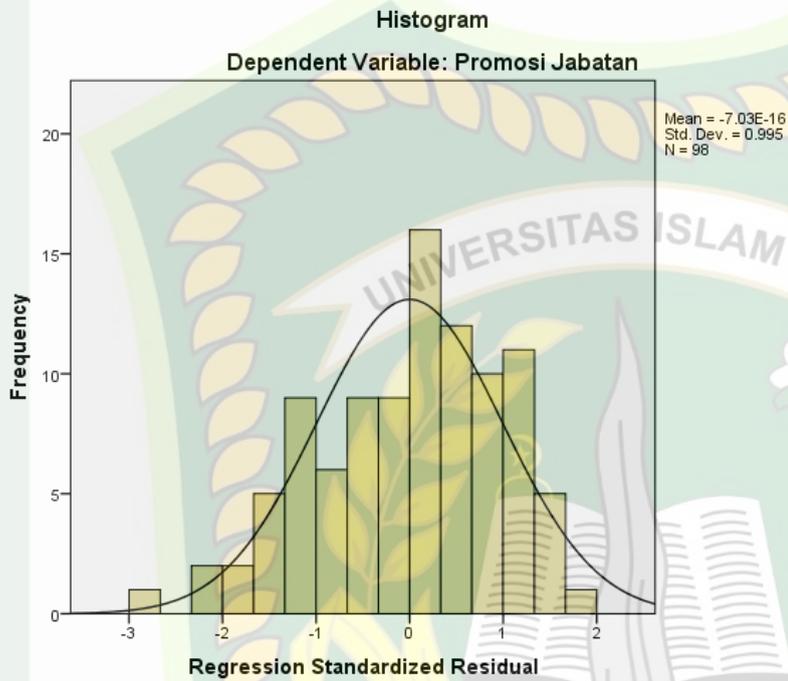
Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	16	16.3	16.3	17.3
	4	53	54.1	54.1	71.4
	5	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

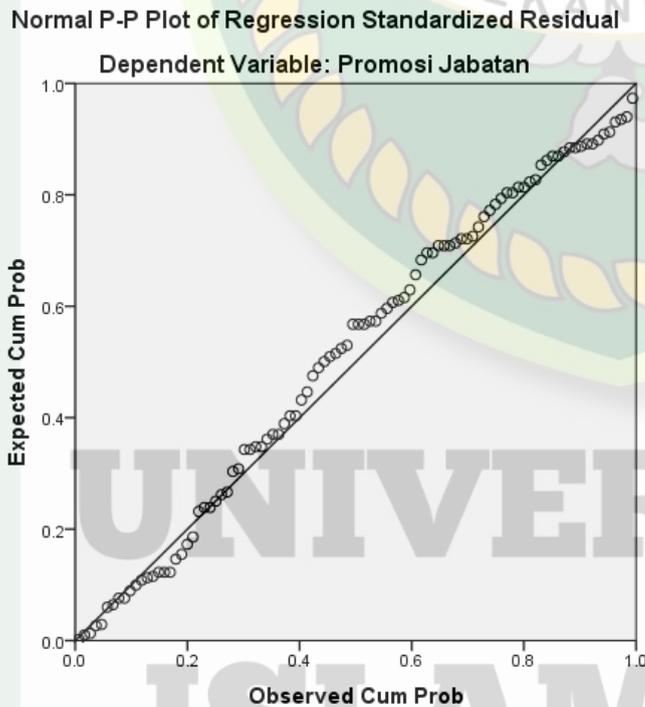
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

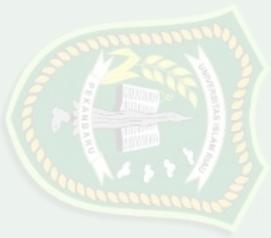


Lampiran 8 Grafik Histogram



Lampiran 9 Grafik Normal P-P Plot





Lampiran 10 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25258947
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.052
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.960	4.643		1.068	.288
	Penilaian Prestasi Kerja	.881	.075	.766	11.693	.000

- a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

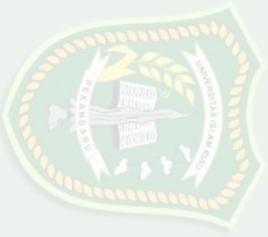
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.588	.583	3.269	1.284

- a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja
 b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

ISLAM RIAU

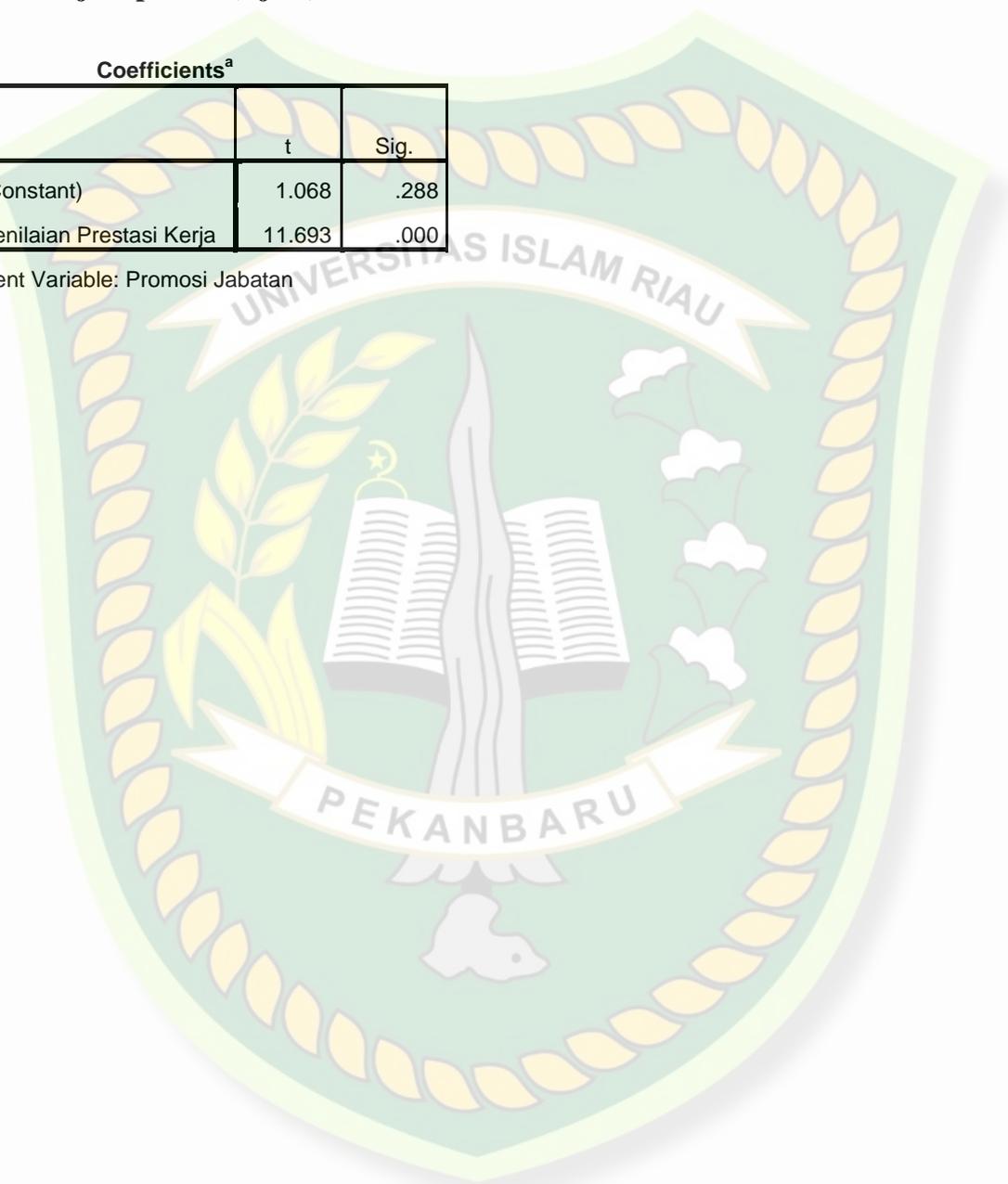


Lampiran 13 Uji Hipotesis (Uji-T)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.068	.288
	Penilaian Prestasi Kerja	11.693	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



**DOKUMENTASI PENELITIAN MENGENAI PENGARUH PENILAIAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA BANK RIAU KEPRI SYARIAH CABANG KOTA PEKANBARU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

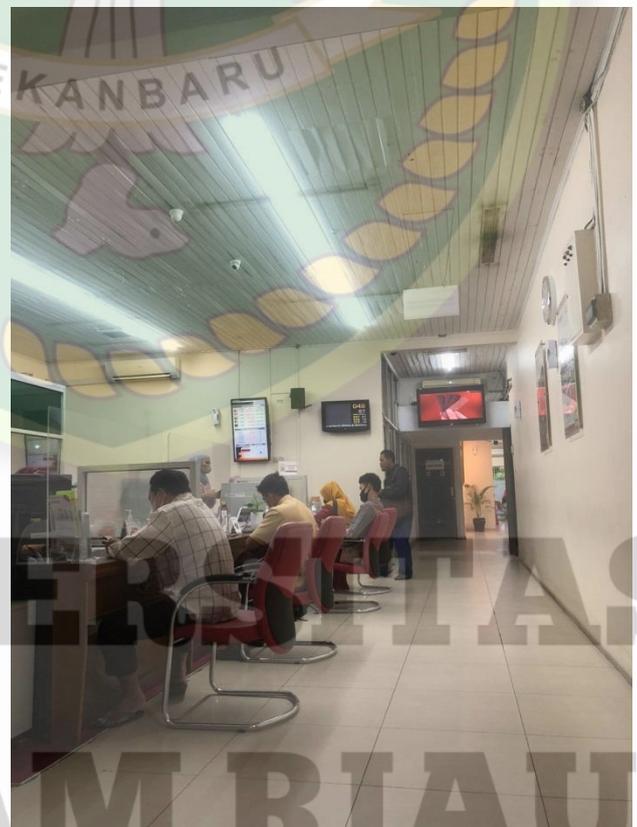
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumpunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU