

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT BANK MANDIRI KCP ARIVAI PALEMBANG

Maswah, Yunidar Erlina^{*)},
Sondang Rouli Silitonga

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of performance appraisal and employee training on job promotions at PT Bank Mandiri KCP A.Rivai Palembang. This research is a type of causal associative research that aims to analyze the relationship between one variable with another variable or how a variable affects other variables. The population in this study were all employees with a minimum service life of 5 years. The sampling method using the census method with a total sample of 36 people. Primary data is collected through questionnaires and interviews, secondary data is collected from companies and literature studies. Data analysis method used is descriptive and quantitative analysis methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the variable performance appraisal and employee training simultaneously or partially had a positive and significant effect on the promotion of the position of PT Bank Mandiri KCP A.Rivai Palembang with the contribution of Adjusted R Square of 51.5% promotion was influenced by the variable performance appraisal and training employee, the multiple regression equation is obtained: $Y = 8,517 + 0,584 (x1) + 0,277 (x2) + e$ while the remaining 48.5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: *Job Performance Evaluation, Employee Training, and Job Promotion*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan alat produksi atau sumber daya Perusahaan, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dihindari, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor. Salah satu sektor yang mengalami kemajuan dan persaingan yang tinggi adalah sektor perbankan. Oleh karena itu,

sebuah perusahaan akan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari perusahaan agar karyawan memiliki produktivitas yang tinggi serta pimpinan perusahaan harus memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan.

Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi UTP

keluaran (output) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Pada promosi jabatan indikator penilaian prestasi kerja terhadap karyawan atau pegawai merupakan tolok ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan dibutuhkan suatu penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara proporsional dan berkesinambungan. Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam mengukur hasil pekerjaan karyawan baik dari segi kuantitas dan kualitas dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan pada periode tertentu. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja perusahaan dapat mengetahui bagaimana tingkat keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkuprawira (2004;166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Selain penilaian prestasi kerja, pelatihan sangat penting supaya karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan dapat mengembangkan pola pikir dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja para tenaga kerja dan juga untuk meningkatkan kualitas kerja serta meningkatkan kinerja Perusahaan. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang baik dan dipromosikan jabatannya. Adapun pengertian promosi jabatan dari para ahli antara lain menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai / karyawan dari satu tempat atau jabatan ke jabatan lain atau tempat yang lain yang lebih tinggi serta diikuti tugas dan tanggung jawab yang lebih dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berkantor pusat di Jakarta. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan penggabungan empat bank milik pemerintah pada bulan Juli 1999 yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo). Dalam proses penggabungan dan pengorganisasian ulang tersebut, jumlah cabang Bank Mandiri dikurangi sebanyak 194 buah dan karyawannya berkurang dari

26.600 menjadi 17.620, dan saat ini Bank Mandiri sudah mempunyai 2.456 kantor cabang di seluruh Indonesia yang tersebar merata di 34 provinsi di Indonesia tanpa terkecuali dan semakin menegaskan Bank Mandiri sebagai salah satu dari jajaran bank terbesar di Indonesia. Untuk Provinsi Sumatera Selatan, Bank Mandiri terbagi menjadi dua area yaitu area sudirman dan area arief dengan komposisi area sudirman membawahi 45 cabang termasuk luar kota dan area arief membawahi 34 cabang termasuk luar kota. Salah satu cabang Bank Mandiri yaitu KCP A Rivai Palembang yang berdiri di bawah area arief ini beralamatkan di Jalan Kapten A.Rivai No. 39 Palembang dengan jumlah karyawan sebanyak 36 orang yang terbagi dalam beberapa unit kerja.

Dalam penilaian prestasi kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP A.Rivai Palembang masih menggunakan metode penilaian berorientasi masa lalu secara periode setiap tahun oleh setiap atasan langsung terhadap para bawahannya. Dalam menerapkan metode penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan di perusahaan selama periode tersebut. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dimasa mendatang karena akan

menentukan besarnya bonus (*reward*) yang akan diberikan perusahaan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP A.Rivai Palembang juga memiliki program pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawannya. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Arivai Palembang kepada karyawan baru selama ± 2 minggu memiliki banyak manfaat di antaranya membantu karyawan tersebut dalam memulai tugasnya sehari-hari agar dalam melaksanakan pekerjaannya kelak tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Bagi karyawan lama manfaat pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan ± 3 hari adalah untuk menambah wawasan pengetahuan karyawan dan juga bermanfaat untuk menambah gairah kerja kepada karyawan, minimal karyawan tidak jenuh melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan manfaat yang diperoleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP A.Rivai Palembang setelah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan adalah adanya kemajuan dalam diri karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan melakukan tugasnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara

optimal. Dengan demikian karena meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan setiap karyawan maka akan tercapai pula peningkatan kualitas kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tingginya produktivitas kerja karyawan.

Adapun hubungan penilaian prestasi kerja dan pelatihan terhadap promosi jabatan adalah hasil penilaian prestasi kerja yang akan dijadikan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam berbagai kebijakan manajemen, seperti kebijakan promosi jabatan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi cenderung diprioritaskan untuk mendapat promosi jabatan. Demikian juga halnya dengan pelatihan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik setelah mengikuti adanya pelatihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yang tinggi sehingga memotivasi karyawan untuk dipromosikan jabatannya.

Dari Tabel 1 terlihat bahwa terdapat 36 karyawan dengan masa kerja minimal 5 tahun. Batas minimal masa kerja ini sebagian karyawan dianggap kurang adil, karena meskipun memiliki prestasi kerja yang tinggi bahkan mampu melampaui target yang diberikan perusahaan, otomatis tidak memiliki hal untuk dipromosikan. Fenomena lainnya dalam kebijakan promosi jabatan adalah jika hasil penilaian prestasi kerja yang dilakukan kurang

objektif dan kurang transparan sehingga dapat menimbulkan persepsi yang kurang baik dari karyawan tentang hasil penilaian yang dilakukan serta adanya beberapa karyawan dengan status kontrak yang akan dievaluasi tiap tahun, jika hasil penilaian baik maka kontrak kerja karyawan tersebut diperpanjang hingga batas evaluasi selanjutnya dan terus berulang hingga terkadang beberapa karyawan sudah menjalani kontrak kerja di atas 5 tahun namun belum juga dipromosikan menjadi pegawai tetap karena pengangkatan pegawai tetap ditentukan dipusat baik melalui perekrutan terbuka maupun melalui seleksi internal sehingga beberapa karyawan kontrak merasa kurang dihargai dan tidak memiliki jenjang karir jangka panjang yang jelas.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tentang “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Mandiri KCP A Rivai Palembang”.

Dengan demikian masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap promosi jabatan

3. pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh penilaian perestasi kerja karyawan terhadap promosi Jabatan pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang?
3. Mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang?

B. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden.

Populasi, Sampel dan Sampling

Dalam kebijakan promosi jabatan PT Bank Mandiri Tbk KCP Arivai Palembang mensyaratkan karyawan memiliki masa kerja minimal 5 tahun dan tingkat pendidikan minimal Strata I. Pada Tabel 1. berikut dapat dilihat jumlah karyawan yang layak dipromosikan berdasarkan masa kerja:

Tabel 1.
Data Karyawan Yang Layak Dipromosikan Berdasarkan Masa Kerja

Jabatan	Masa Kerja				Total
	5 Tahun	6-10 Tahun	11-15 Tahun	>15 Tahun	
Back Office			2	3	5
Branch Manager				1	1
BOM				1	1
BSM			1		1
CSO		2			2
CSR	2	2			4
CSA	1	1			2
MKA	1				1
MKS	4	1			5
MMM			1		1
Security		1	1	3	5
Teller	5	2			7
Verifikator			1		1
Total	13	9	6	8	36

Sumber: PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang (data diolah)

Rancangan Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data scunder dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuisioner kepada responden

Populasinya adalah karyawan yang layak dipromosikan jabatan berdasarkan masa kerja minimal 5 tahun kerja.

Variabel Penelitian dan definisi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel independen penilaian prestasi kerja (X_1) dan pelatihan karyawan (X_2) dan variabel dependen yaitu promosi jabatan (y). untuk memperjelas variabel variabel-variabel dalam penelitian ini

Tabel 2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	1. Hasil Kerja	a. Kualitas Kerja	1,2,3
		b. Kuantitas Kerja	4,5,6
	2. Kedisiplinan	a. Kehadiran	7,8
		b. Ketaatan	9
	3. Kerja sama	a. Kerja sama dengan atasan	10
		b. Kerja sama dengan rekan kerja	11
(Mathis dan Jackson, 2006: 378)			
Pelatihan Karyawan (X_2)	1. Tujuan	a. Sasaran Pelatihan	12,13,14
	2. Instruktur	b. Pelatih (trainer) ahli	15,16
	3. Materi	c. Materi Pelatihan	17,18
	4. Metode	d. Metode Pelatihan	19,20
	5. Seleksi	e. Syarat Peserta Pelatihan	21,22
(Mangkunegara, 2006:51)			
Promosi Jabatan (Y)	1. Pengalaman	a. Senioritas	23
		b. Masa Kerja	24
	2. Kecakapan	a. Prestasi Kerja	25
		b. Kecakapan manajerial	26,27
		c. Karsa dan daya cipta	28
	3. Kepribadian	a. Kejujuran	29
		b. Loyalitas	30
		c. Supelitas	31

	4. Pendidikan	a. Tingkat Pendidikan b. Kualifikasi Pendidikan (Siswanto (2002: 260)	32,33 34
--	---------------	---	-------------

Intrumen penelitian

Kuisisioner sebagai intrumen dalam penelitian ini adalah pengukuran variabel harus valid dan realibilitas. Pengujian kuisisioner dimaksudkan untuk memastikan bahwa kuisisioner benar benar mengukur apa yang hendak diukur apakah kuisisioner ditujukan untuk memastikan apakah kuisisioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Teknik analisis data

Analisis regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- a = Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Variabel Penilaian Prestasi Kerja
- X₂ = Variabel Pelatihan Karyawan
- Y = Varibel Promosi Jabatan
- e = Residu/Kesalahan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1, b_2 = 0,$$

artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penilaian Prestasi Kerja (X₁) dan Pelatihan Karyawan (X₂) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0,$$

artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penilaian Prestasi Kerja (X₁) dan Pelatihan Karyawan (X₂) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H₀ diterima jika Fhitung < Ftabel pada α = 5%

H_a diterima jika Fhitung > Ftabel pada α = 5%

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0,$$

artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penilaian Prestasi Kerja

(X_1) dan Pelatihan Karyawan (X_2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$,

artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Karyawan (X_2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : diterima jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a : diterima jika t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($= 0\%$) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kaudrat *partial correlation dari tabel coefficient*. Koefisien determinasi secara

simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square.

Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen

1. Hasil uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation matrik dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated Item- Total Correlation*) yang ditemukan dengan nilai r tabel (Product Moment Pearson), dengan N sebanyak

36 Orang maka nilai kritis *Product Moment Pearson*, (r -tabel $= 0,333$), Jika item pernyataan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Penilaian Prestasi Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan	Thaus	Tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	X.1	0,336	0,329	Valid
2	X.2	0,170	0,329	Valid
3	X.3	0,543	0,329	Valid
4	X.4	0,400	0,329	Valid
5	X.5	0,475	0,329	Valid
6	X.6	0,677	0,329	Valid
7	X.7	0,613	0,329	Valid
8	X.8	0,525	0,329	Valid
9	X.9	0,137	0,329	Valid
10	X.10	0,448	0,329	Valid
11	X.11	0,649	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan r_{hitung} penilaian prestasi kerja pada setiap variabel memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa data pada penilaian prestasi kerja valid, sehingga kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas pengaruh pelatihan karyawan.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X₂) PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang

No	Item Pernyataan	Thaus	Tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	X.1	0,355	0,329	Valid
2	X.2	0,143	0,329	Valid
3	X.3	0,385	0,329	Valid
4	X.4	0,572	0,329	Valid
5	X.5	0,528	0,329	Valid
6	X.6	0,613	0,329	Valid
7	X.7	0,614	0,329	Valid
8	X.8	0,559	0,329	Valid
9	X.9	0,402	0,329	Valid
10	X.10	0,404	0,329	Valid
11	X.11	0,665	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan r_{hitung} pelatihan karyawan pada setiap variabel memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa data pada pelatihan karyawan valid sehingga kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas terhadap promosi jabatan:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y) PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang

Variabel (Y)	Item	Thaus	Tabel	Keterangan
	Item 1	.395	0,329	Valid
	Item 2	.531	0,329	Valid
	Item 3	.376	0,329	Valid
	Item 4	.600	0,329	Valid
	Item 5	.363	0,329	Valid
	Item 6	.181	0,329	Valid
	Item 7	.442	0,329	Valid
	Item 8	.545	0,329	Valid
	Item 9	.139	0,329	Valid
	Item 10	.392	0,329	Valid
	Item 11	.489	0,329	Valid
	Item 12	.526	0,329	Valid

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5 dapat di lihat bahwa nilai korelasi (*Correlated Item-Total Correlation* r_{hitung}) pada masing-masing item promosi jabatan lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,329$), ini berarti bahwa data tersebut valid sehingga kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan
Pelatihan Karyawan Terhadap Promosi
Jabatan PT Bank Mandiri KCP Arivai
Palembang

No	Variabel	Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Penilaian Prestasi Kerja (X ₁)	0,736	0,60	Reliabel
2	Pelatihan Karyawan (X ₂)	0,756	0,60	Reliabel
3	Promosi Jabatan (Y)	0,651	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa r_{α} dari semua variabel adalah positif dan lebih besar dari $Cronbach\ Alpha > 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent penilaian prestasi kerja dan pelatihan karyawan adalah reliabel (handal) sedangkan variabel dependent juga reliabel dengan $r_{tabel} > r_{\alpha}$ $0,645 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

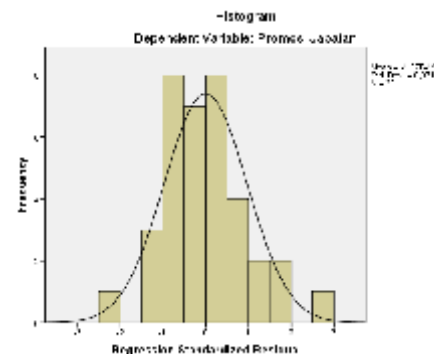
Tujuan penggunaan uji asumsi klasik adalah untuk memenuhi asumsi-asumsi regresi agar nilai estimasi tidak bias. Secara teoritis, model ini akan menghasilkan estimasi nilai parameter model penduga yang sah bila dipenuhi asumsi normality, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada multikolonearitas. Sehingga uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji

Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik, dan pendekatan statistik komogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

a. Pendekatan Histogram



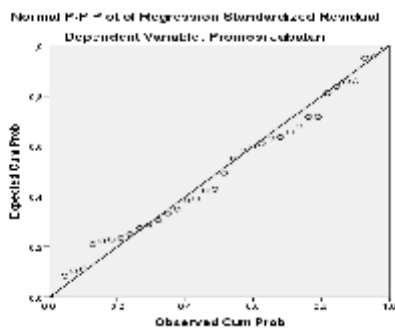
Sumber: Pengolahan SPSS (2018) (data diolah)

Gambar 1
Histogram Normalitas

Uji Normalitas Data dengan pendekatan histogram diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak menceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

b. Pendekatan Grafik

Pendekatan lainnya yang digunakan dalam untuk menguji normalitas data adalah Pendekatan Grafik. Pendekatan Grafik yang digunakan adalah *Normality Probability Plot*. Berikut adalah hasil Uji Normalitas Data dengan pendekatan Grafik (*Normality Probability Plot*).



Gambar 2
Grafik Normalitas

Sumber: Pengolahan SPSS (2018) (data diolah)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

c. Pendekatan Statistik Kolmogrov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pendekatan statistik untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

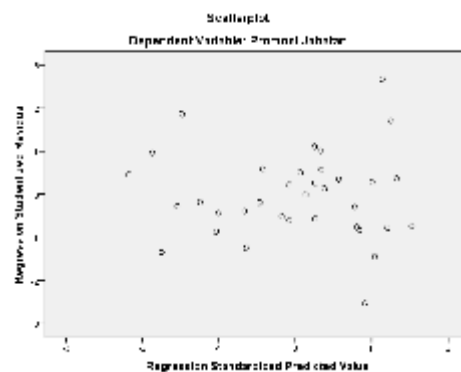
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,39727047
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,084
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-,091
		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel 7 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,925 > 0,05$. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian data telah berdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat ada tidaknya Heterokedastisitas pada model yang digunakan, dilakukan dengan Uji Heterokedastisitas (*Scatter Plot*). Berikut hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot.



Sumber: Pengolahan SPSS (2018) (data diolah)

Gambar 3
Pendekatan Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa titik – titik penyebaran pada Scatter Plot tidak menunjukkan pola tertentu dan penyebarannya

berada di atas dan di bawah angka nol, sehingga model regresi yang digunakan tidak mengalami Heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Pada Tabel 9 berikut dapat dilihat hasil Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF .

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance
	B	Std. Error					
(Constant)	8,517	6,417		1,327	,194		
1. Penilaian			,584	6,014	,000	,938	
Prestasi Kerja			,277	3,169	,003	,938	
Pelatihan							

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel Penilaian Prestasi Kerja (X₁), dan variabel Pelatihan

Karyawan(X₂) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang. Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error				
(Constant)	8,517	6,417		1,327	,194	
1. Penilaian	,584	,097	,731	6,014	,000	
Prestasi Kerja						
Pelatihan	,277	,097	,365	3,169	,003	
Karyawan						

Dependent Variable: Promosi Jabatan
Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Pada Tabel 9 disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terlihat adanya gejala multikolinearitas antar variabel indevenden. Hal ini dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai VIF, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* adalah sebesar 0,590 dengan nilai VIF sebesar 1,694, nilai Sehingga nilai tersebut telah sesuai denan kriteria pengambilan keputusan dimana nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 5.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 10 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,517 + 0,584 (X_1) + 0,277 (X_2) + e$$

Dimana:

Y = Promosi Jabatan

X₁ = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Pelatihan Karyawan

e = standard error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta (a) = 8,517 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (penilaian prestasi kerja dan pelatihan karyawan) = 0 maka Promosi Jabatan (Y) akan sebesar 8,517.
2. Koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja (X_1) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap promosi jabatan (Y). Dengan kata lain, jika variabel penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,584.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan karyawan (X_2) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap promosi jabatan (Y). Dengan kata lain, jika variabel pelatihan karyawan ditingkatkan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,277.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh Variabel Penilaian Prestasi

Kerja (X_1) dan Variabel Pelatihan (X_2), secara bersama-sama atau serempak terhadap Variabel promosi Jabatan (Y). Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,497	2	119,249	19,564	,000 ^b
	Residual	201,142	33	6,095		
	Total	439,639	35			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Penilaian Prestasi Kerja
Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh masing-masing variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dan variabel pelatihan karyawan (X_2) secara parsial terhadap variabel promosi jabatan (Y) Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel.11 berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8,517		
	Penilaian Prestasi Kerja	,584	,097	,731	6,014	,000
	Pelatihan Karyawan	,277	,087	,385	3,169	,003

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan
Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji t diatas, diketahui bahwa:

1. Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) hal ini terlihat dari nilai nilai thitung (6,014) > t_{tabel} (2,035) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Pelatihan Karyawan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) hal ini terlihat dari nilai thitung (3,169) > t_{tabel} (2,035) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Dalam penelitian ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y). Melalui koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,542	,515	2,469

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan Hasil Uji Determinasi (R^2) pada Tabel 12 diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* adalah

sebesar 0,515 artinya, variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan variabel Pelatihan Kerja (X_2), memiliki kontribusi positif sebesar 51,5% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y). sedangkan sisanya sebesar 48,5% ($100\% - 51,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, Penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau bersama-sama (Uji F) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap variabel Promosi Jabatan yaitu sebesar 0,000.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan yaitu 0,000.
3. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan yaitu sebesar 0,003.
4. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan adanya kontribusi antara variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan sebesar 0,515

atau sebesar 51,5% terhadap Promosi Jabatan dan sisanya 48,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian.

SARAN

Berdasarkan Pembahasan, Penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan agar terus ditingkatkan penerapannya diharapkan benar-benar memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain sebagai dasar pertimbangan promosi jabatan sebaiknya penilaian juga dijadikan sebagai bahan koreksi jika ditemukan ada kekurangan dalam pelaksanaan kerja sehingga berbagai kekurangan yang ada dapat segera direspon oleh pihak manajemen dengan mempelajari hasil penilaian tersebut dan memberikan solusi penyelesaian yang efektif, misalnya memberikan pelatihan bagi karyawan, menyelenggarakan pendidikan atau training untuk posisi atau tugas-tugas tertentu. Sehingga karyawan/tidak hanya didorong untuk berprestasi, tetapi juga di arahkan bagaimana caranya agar karyawan mampu berprestasi. Karena jika penilaian prestasi kerja hanya dijadikan sebagai alat ukur kinerja karyawan, maka penerapannya kurang member manfaat bagi perusahaan maupun karyawan sehingga penerapan yang efektif dan multiguna akan lebih bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.
2. Pelatihan karyawan sebaiknya terus ditingkatkan untuk menghadapi kondisi pasar khususnya dunia perbankan yang semakin ketat serta kemajuan teknologi yang penerapannya relevan dengan dunia perbankan agar dapat memenuhi target dan yang ditetapkan sert mengasah skill yang dimiliki karyawan.
3. Dalam kebijakan promosi jabatan, sebaiknya diberikan kewenangan yang lebih luas ditingkat cabang agar penerapan promosi jabatan lebih transparan dan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Karena manajemen perusahaan ditingkat cabang tentunya lebih mengetahui bagaimana kinerja karyawannya sehingga akan lebih efektif dan tepat jika kantor cabang diberi wewenang yang lebih luas dalam kebijakan promosi jabatan.
4. Pembatasan masa kerja minimal 5 tahun agar karyawan dapat dipromosikan mungkin perlu dipertimbangkan kembali, karena dengan pembatasan tersebut, karyawan muda yang potensial dan berprestasi akan memiliki karir yang stagnan dalam 5 tahun pertama. Mungkin kebijakan tersebut bisa disesuaikan misalnya seorang karyawan yang belum memiliki

masa kerja 5 tahun namun berprestasi diatas rata-rata serta memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan agar dipertimbangkan untuk promosi jabatan. Karena jika promosi dibatasi dengan masa kerja minimal 5 tahun, maka di khawatirkan karyawan yang belum mencapai masa kerja 5 tahun akan mengurangi motivasi karyawan untuk berprestasi.

DAFTAR RUJUKAN

- A.Alimul Hidayat. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Dan Teknik Analisis Data*. Surabaya: Salemba
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T. hani. 2008. *Manajeme n Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Agra.
- Justin, T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan SumberDaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Gahlia.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang 2014
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2007. *Cara Pintar Jadi Trainer*. Jakarta: Galang Press.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sikula, A F. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto Sastrohadiwirio, B, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- TjutjuYuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen SumberDayaManusia*. Bandung : Alfabeta