

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BPR PEDUNGAN DENPASAR

Luh Kadek Budi Martini¹
Ni Komang Ayu Ambari²

STIE Bali International Institute Of Tourism Management^{1,2}

Abstract

Human resource development can be done in various ways, one of them is job promotion. With the existence of promotional targets, employees will feel valued, cared for, needed and recognized by their employer's ability so that they will produce high output. Job promotion aims to regenerate the human resources that the organization has for the continuity of the organization. The purpose of this research is to find out the effect of Job Performance Assessment and Employee Competence simultaneously on Job Promotion at PT. BPR Pedungan Denpasar. The sample in this study were all employees of PT. BPR Pedungan Denpasar, amounting to 62 people. Determination of samples by using population techniques or census. The analytical test was used multiple linear regression analysis. The results of this study shows the significance of t-count for work performance variables is $0,000 < 0,05$, its means that H_0 is rejected, or there is a significant effect, work performance assessment on job promotion at PT. BPR Pedungan Denpasar, and hypothesis is proven. The significance of the employee competency variable is $0,000 < 0,05$, its means that H_0 is rejected, its meaning there is a significant effect of the competence of employees on job promotion at PT. BPR Pedungan Denpasar, and hypothesis is proven. Significance value of $F = 0,000 < 0,05$ its means that H_0 is rejected, and H_a is accepted, this means that simultaneously there is a significant effect between work performance assessment, employee competency on job promotion (Y) at PT. BPR Pedungan Denpasar

Keywords: *Job Performance Assessment, Employee Competence, Job Promotion.*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki

organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja berupaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut, pihak manajemen dapat mengetahui sampai sejauhmana

sikap dan perilaku kerja karyawan, keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (prestasi kerja) dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Data penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan dapat dilihat dari pelaksanaannya sesuai dengan SOP yang berlaku, dapat menyelesaikan permasalahan disetiap bagiannya, melaksanakan tugas dengan sigap, selalu koordinasi dengan tim, mampu bekerjasama dengan tim, dilihat dari segi penampilan karyawan, sikap dalam berbicara, sikap dalam pelayanan ke nasabah, kesopanan dalam bertingkah laku.

Kompetensi karyawan sangat menentukan keberhasilan kerja seorang karyawan. Kompetensi karyawan merupakan tingkat kemampuan atau kapasitas karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Umumnya karyawan yang kompeten akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Dengan kompetensi memungkinkan seorang karyawan mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Juita, 2016).

Promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dan suatu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang lebih tinggi baik dalam hal jenjang karir, kompensasi, wewenang, tanggung jawab dan level pekerjaan. Promosi jabatan umumnya dilakukan untuk pengembangan karir karyawan maupun pengembangan organisasi. Promosi jabatan juga dilakukan jika ada posisi yang kosong pada jabatan tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu cara perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawannya, jika kebijakan promosi jabatan tidak dilakukan dengan baik dan sesuai dengan aturan maka dapat

menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan sehingga motivasi karyawan menjadi berkurang dalam memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Juita, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Bagian Personalia dan empat orang staff personalia di PT. BPR Pedungan Denpasar Promosi Jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali, adapun tahapan promosinya yaitu dari koordinator, kasi, dan yang terakhir kabag, dimana promosi jabatan diperoleh bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dilihat dari kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki setiap karyawan yang ada di PT. BPR Pedungan Denpasar.

Priansa (2016), menyatakan bahwa karyawan memperoleh kesempatan Promosi Jabatan karena ia memiliki Kompetensi, sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya Promosi Jabatan menjadi semakin kuat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar memperoleh bukti empiris apakah terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

Menurut Mangkunegara (2009), Dalam kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, promosi jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi sebanyak

mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja.

Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan dan latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan.

Prasetyo, Dwi Diastri, Suharini (2018), Mengatakan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan, dimana Kompetensi Karyawan merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang ditetapkan, sedangkan Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dimana semakin tinggi Kompetensi seseorang maka semakin tinggi jabatan yang diperolehnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka jurnal ini menganalisis hubungan Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan

merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Menurut Padjalangi (2012), Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan Penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dan karyawan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2004), mendefenisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. 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 penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014), 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 dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan. Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas 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 dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawan tersebut.

Pengertian Kompetensi Karyawan

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-

orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menurut Amstrong (2005: 102) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Wibowo (2007: 87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Mangkunegara (2005: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Menurut Wibowo (2007:86), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut.

Menurut Fahmi (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi karyawan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut.

Pengertian Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Para pakar telah banyak mempublikasikan pengertian tentang promosi. Berikut ini sejumlah definisi tentang promosi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, antara lain:

Menurut Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/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 Wahudi (2002:166), Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Menurut Siagian (2014), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/ karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. 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.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas dapat dikatakan bahwa promosi jabatan adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dan pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian Muri Yusuf, (2005) menyatakan “Hipotesis ialah kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara penyelidikan ilmiah.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja berupaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut, pihak manajemen dapat mengetahui sampai sejauhmana sikap dan perilaku kerja karyawan, keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (prestasi kerja) dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan perusahaan untuk mencapai kinerja yang positif dan signifikan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zubaidah (2017), Syamsir (2017) Purwaningsih, dkk (2017), Juwati, T. (2012) penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi

jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

Kompetensi karyawan sangat menentukan keberhasilan kerja seorang karyawan. Kompetensi karyawan merupakan tingkat kemampuan atau kapasitas karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Umumnya karyawan yang kompeten akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Dengan kompetensi memungkinkan seorang karyawan mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang positif dan signifikan yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan dalam melakukan promosi jabatan. Untuk memprediksi karyawan yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dan kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi Karyawan merupakan hal yang penting dilakukan perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan karyawan. (Juita, 2016). Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar

Menurut Zubaidah, (2017) pelaksanaan penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting

dilakukan perusahaan karena berpengaruh positif dan signifikan dan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan dan besarnya pengaruh kompetensi karyawan mengharuskan perusahaan dalam melakukan system promosi jabatan sebagai salah satu imbalan balas jasa, walaupun tidak semua karyawan dapat dipromosikan karena perlu keseimbangan input dan output yang diterima karyawan dan perusahaan, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam membuat keputusan promosi jabatan. Sedangkan menurut Siaguru, (2011:116) menyatakan penilaian prestasi kerja juga menentukan keputusan perusahaan dalam hal promosi dan menyediakan umpan balik untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya karena seorang manajer dalam menerapkan system promosi jabatan harus secara aktif memilih bakat dan kemampuan bagi perusahaan.

H₃: Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Promosi Jabatan pada PT.BPR Pedungan Denpasar.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. BPR Pedungan

Denpasar yang berdiri sejak tahun 1970, terletak di Jalan Pulau Moyo Nomor 1 Pesanggaran, Denpasar Selatan. Saat ini PT. BPR Pedungan Denpasar memiliki 2 (dua) kantor kas yaitu Kantor Kas Hayam Wuruk, terletak di Jalan Hayam Wuruk, No.150.A, Denpasar Timur dan Kantor Kas Gunung Agung yang terletak di Jalan Gunung Agung, No.245 B Denpasar Barat.

Adapun variabel yang diteliti adalah : variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan dan Promosi Jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar. Dalam Penelitian ini teknik penentuan sampel adalah dengan teknik populasi atau sensus $100\% \times 62 \text{ orang} = 62 \text{ orang}$

Metode pengumpulan data menggunakan interview (wawancara), kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengukur validitas digunakan teknik *correlation product moment*. Instrumen dikatakan handal atau riabel bila koefisien *alpha cronbach* $\geq 0,60$. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (t-test)

**Tabel
Nilai T hitung**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,804	2,853		3,787	,000
	X1	,747	,096	,667	7,825	,000
	X2	,830	,184	,385	4,516	,000

a. Dependent Variable: Y

1. Signifikansi t-hitung untuk variabel prestasi kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan yaitu penilaian prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. BPR Pedungan Denpasar, dan hipotesis terbukti.
2. Signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi karyawan (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan yaitu kompetensi karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. BPR Pedungan Denpasar, dan hipotesis terbukti.

Pedungan Denpasar, dan hipotesis terbukti.

- b. Signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi karyawan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan yaitu kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. BPR Pedungan Denpasar, dan hipotesis terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik telah terbukti bahwa penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan, maka dalam hal ini peneliti menyarankan :

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis statistik yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Signifikansi t-hitung untuk variabel prestasi kerja $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan yaitu penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. BPR

- a. Berdasarkan nilai rerata (mean) yang diperoleh untuk variabel prestasi kerja dapat diinformasikan bahwa indikator kuantitas kerja dan inisiatif memperoleh nilai rerata tertinggi dan indikator dengan nilai terendah adalah disiplin dan kerjasama. Oleh karena itu pimpinan hendaknya menegakkan kedisiplinan pada karyawan dengan upaya pemberian sanksi tanpa diskriminasi.
- b. Berdasarkan nilai rerata (mean) yang diperoleh untuk variabel kompetensi, selanjutnya dapat diinformasikan bahwa

pengetahuan dan sikap memperoleh nilai rerata tertinggi, dan indikator dengan nilai terendah adalah keterampilan. Oleh karena itu perlunya adanya pembekalan keterampilan bagi karyawan secara rutin.

- c. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas yang berpengaruh terhadap promosi jabatan misalnya loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Byars and Rue, 2004. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- HM. Sonny Sumarsono, 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Likert, Rensis. *Skala Pengukuran*. 3 April 2012, diakses dari: http://www.id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Dr, M.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Riska Juita 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang. Diakses dari : <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/2835>
- Padjalangi 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2118>
- Fahmi. Irham. 2010. *Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.