

## Abstract

This study aims to describe and analyze the effect of performance evaluation and motivation on promotion to the position of PT Bank BNI Syariah Kebon Jeruk Branch, West Jakarta. The research design used in data collection was a descriptive quantitative associative method. The sample in this study amounted to 50 employees. The data analysis technique used in this study used validity and reliability test analysis, simple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient analysis, and t-test. Based on the research results, it is obtained information that the contribution of the motivation variable and the job appraisal variable has a strong influence on the employee promotion variable, while 7.27 percent. In contrast, the rest is influenced by other factors not examined in this study. This study aims to describe and analyze the effect of performance evaluation and motivation on promotion to the position of PT Bank BNI Syariah Kebon Jeruk Branch, West Jakarta. The research design used in data collection was a descriptive quantitative associative method. The sample in this study amounted to 50 employees. The data analysis technique used in this study used validity and reliability test analysis, simple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient analysis, and t-test. Based on the research results, it is obtained information that the contribution of the motivation variable and the job appraisal variable has a strong influence on the employee promotion variable, while 7.27 percent. In contrast, the rest is influenced by other factors not examined in this study.

## Keywords:

performance evaluation, motivation , promotion to the position

# PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PROMOSI JABATAN

Siti Indah Fauzi<sup>1</sup>, Helmi Chaidir<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

<sup>2</sup>Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail:

---

### INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2021

---



Februari 2021, Vol 3 (1): 97-106

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJE A>

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan ataupun suatu instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasilnya atau tidak perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendedayakan secara optimal. Yang Akhirnya bertujuan untuk mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Kinerja karyawan pun dinilai sangat penting bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang semakin meningkat maka perusahaan pun akan memberikan promosi jabatan kepada karyawan atas hasil kinerjanya. Dalam melakukan promosi jabatan untuk karyawannya, pihak perusahaan lebih dahulu memberikan motivasi serta diiringi oleh proses evaluasi kinerja karyawan untuk menilai dan mengukur sejauh mana kinerja yang dihasilkan dari seorang karyawan serta melihat apa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Dalam pemberian motivasi perusahaan mampu membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Selain meningkatkan kerja sama tim, karyawan yang termotivasi akan membantu perusahaan meraih tujuan yang diharapkan.

Promosi jabatan selalu diikuti dengan proses evaluasi kinerja, dengan adanya evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan akan menilai siapa saja yang berhak di promosikan jabatan. Dengan adanya evaluasi kinerja yang objektif, maka akan memicu motivasi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal, serta karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang lebih maksimal dari sebelumnya.

Dalam promosi jabatan karyawan sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah evaluasi kinerja dimana, tidak semua evaluasi/penilaian sesuai dengan situasi dan kondisi nyata, Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat dalam evaluasi kinerja karyawan dalam rangka promosi jabatan, masih ada kekurangan dari segi evaluasi/penilaian karyawan itu sendiri, dimana dalam proses evaluasi kinerja "PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk" pihak penilai masih menjadikan peristiwa yang baru saja terjadi dilakukan karyawan (*Recency Effect*) sebagai tolak ukur penilaian, salah satu contohnya bila seorang karyawan yang selama 11 bulan menghasilkan kinerja (*performance*) yang baik, tetapi ketika akan diadakannya proses evaluasi kinerja, karyawan yang bersangkutan melakukan 1 kali saja pelanggaran, misalnya karyawan yang akan di evaluasi kinerjanya datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi pada hari senin. maka penilai langsung saja memberikan hasil evaluasi kinerjanya tidak baik padahal seharusnya sebagai pihak penilai harus melihat secara keseluruhan proses kinerja dan kedisiplinan karyawan bukan hanya menilai karyawan pada saat evaluasi kinerja saja.

Kondisi ini tentu akan mempengaruhi proses evaluasi kinerja dalam rangka promosi jabatan karyawan, Dengan adanya permasalahan yang dihadapi PT. Bank BNI Syariah cabang Kebon Jeruk dalam rangka promosi jabatan karyawan maka evaluasi kinerja karyawan harus lebih objektif, agar promosi jabatan karyawan yang dimana salah satunya bertujuan untuk

memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, dapat terlaksana dengan baik dan karyawan yang termotivasi akan adanya promosi jabatan yang diberikan maka akan terus meningkatkan kinerja yang maksimal.

Melihat pentingnya evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada “PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk”.

## METODE

Penelitian ini didasarkan pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan evaluasi kerja dan motivasi terhadap promosi jabatan karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Menurut Siregar (2013:7),”penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Menurut Sugiyono (2016:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif kuantitatif dalam peneliti ingin mencari hubungan atau pengaruh Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ) antara Motivasi ( $X_2$ ) dan Promosi Jabatan Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat Periode Desember 2019. Sebelum melakukan analisa data, peneliti terlebih dahulu akan mengemukakan nilai-nilai dari jumlah populasi penghitungan antara variabel evaluasi kinerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan variabel promosi jabatan karyawan ( $Y$ ) yang didapat dari hasil pengolahan data kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Variabel (X) dan Variabel (Y)**

Responden	$X_1$	$X_2$	$Y$	$X_1^2$	$X_2^2$	$Y^2$	$X_1X_2Y$
50	1924	2068	2143	76264	86720	92479	3415330

Sumber: Data diolah, 2020

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa besar tingkat valid atau tidaknya suatu variabel pada suatu pengujian dengan  $N = 50$  dengan taraf signifikan 5%. Setiap pernyataan dari masing-masing variabel yang terdapat di dalam kuesioner akan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  didapat dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 22, dengan ukuran tingkat signifikansi 5% adalah. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > 0,2816$  maka butir/ pernyataan tersebut adalah valid
2. Jika  $r_{hitung} < 0,2816$  maka butir/ pernyataan tersebut adalah tidak valid.

Pada penelitian ini dilakukan uji coba terhadap 50 responden dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total dengan bantuan *software* SPSS Versi 22. Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan atas variabel Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ), 10 item pernyataan atas variabel Motivasi ( $X_2$ ), dan 10 item pernyataan di atas variabel Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada uji coba 50 responden PT.Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat memperlihatkan bahwa semua butir dari item setiap pernyataan dikatakan valid.Hal ini dikarenakan semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan (5%).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's  $> r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan reliabel dan  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini  $r_{tabel}$  adalah 0,2816 Berdasarkan perhitungan dengan olahan statistic SPSS 22 yang terlihat pada lampiran dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronboach's Alpha of Item	Standar Nilai	Ket.
1	Evaluasi Kinerja ( $X_1$ )	0,882	0,2816	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,918	0,2816	Reliabel
3	Promosi Jabatan Karyawan (Y)	0,923	0,2816	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22

### Uji Regresi dan Koefisien Korelasi Berganda

#### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yaitu Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Promosi Jabatan Karyawan (Y), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisa regresi berganda. Untuk mempermudah dan mempercepat hasil proses dari perhitungan analisa regresi berganda dalam penelitian ini. Hasil dari persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 6,598 + 0,464 (X_1) + 0,674 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas memiliki makna:

1. Nilai konstan bernilai positif yaitu 6,598 Hal ini menunjukkan bahwa jika Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 6,598%. Nilai koefisien regresi 0,464 menyatakan bahwa jika variabel Evaluasi.
2. Kinerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan Motivasi diasumsi tetap, maka akan menyebabkan peningkatan Evaluasi Kinerja sebesar 0,464 atau 46,4 %.
3. Nilai koefisien regresi 0,526 menyatakan bahwa jika setiap 1% variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka akan mengalami kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,674 atau 67,4%. Dalam hal ini yang mempengaruhi Promosi Jabatan Karyawan adalah Evaluasi Kinerja dan Motivasi.

#### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel independen secara bersamaan atau lebih dengan satu variabel dependen. Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y). Nilai koefisien 0,725 dimana hubungan yang terjadi adalah mempunyai nilai positif atau kuat. Berdasarkan koefisien

korelasi dua sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka  $0.000 < 0,1$  ( $\alpha = 10\%$ ) maka  $H_0$  diterima atau variabel motivasi signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien secara parsial memperlihatkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Promosi Jabatan mempunyai nilai positif. Nilai koefisien 0 memiliki 0,789 hubungan yang terjadi kuat. Berdasarkan koefisien korelasi dari kedua sisi dari output (diukur dari promosi jabatan karyawan) menghasilkan angka  $0.000 < 0,1$  ( $\alpha = 10\%$ ) maka  $H_0$  diterima atau variabel evaluasi kinerja signifikan terhadap variabel promosi jabatan.

Korelasi(r) sebesar 0,725% hal ini menyatakan bahwa variabel penelitian evaluasi kinerja memiliki hubungan nilai korelasi positif yang kuat terhadap variabel promosi jabatan karyawan. Koefisien (r) sebesar 0,789% hal ini menyatakan bahwa variabel penelitian dari kebijakan evaluasi kinerja memiliki hubungan nilai korelasi positif yang sangat kuat terhadap variabel promosi jabatan karyawan.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,827 atau 82,7%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ke tiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 82,7% diperoleh dari variabel promosi jabatan karyawan dapat dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan motivasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji T**

Cara mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah:

Jumlah sampel ( $n$ ) = 50 responden

Jumlah variabel Independen + Dependen ( $k$ ) = 3

Taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Df =  $n - k = 50 - 3 = 47$

Dengan menggunakan tabel distribusi t dua taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,678.

#### **Hipotesis 1: Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan**

$H_0 = 0$  : Tidak terdapat hubungan antara evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

$H_a \neq 0$  : Terdapat hubungan antara antara evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

Hasil uji 1 hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.46, variabel evaluasi kinerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini mengidentifikasi bahwa berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap promosi jabatan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel evaluasi kinerja lebih kecil dari 0,05, dan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,558 > t_{tabel}$  1,678.

#### **Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi terhadap Promosi Jabatan**

$H_0 = 0$  : Tidak terdapat hubungan antara motivasi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat.

$H_a \neq 0$  : Terdapat hubungan antara motivasi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.46, variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa berpengaruh positif dan secara

signifikan terhadap promosi jabatan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel motivasi lebih kecil dari 0,05, dan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,447 > t_{tabel}$  1,678.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Evaluasi Kinerja( $X_1$ ) terhadap Promosi Jabatan Karyawan  
Berdasarkan tabel 4.46 Hasil pengolahan data untuk Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ) diperoleh kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3,558 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karna itu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,558 > 1,678$  atau signifikan  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa evaluasi kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- b. Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan Karyawan  
Berdasarkan tabel 4.46 Hasil pengolahan data untuk Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,588 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $7,447 > 1,678$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

## Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel Dependen atau Variabel terikat. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel Independen secara serentak dan signifikan mempunyai pengaruh variabel Dependen.

Dari uji ANOVA atau uji F test, didapat  $F_{hitung}$  adalah 112,434 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dan motivasi terhadap promosi jabatan karyawan secara simultan atau bersama - sama dapat diterima. Berdasarkan  $F_{hitung}$  dari output adalah 112, 434 dengan tingkat signifikan 5% maka cara mencari nilai  $F_{tabel}$  adalah:

Jumlah sampel ( $n$ ) = 50

Jumlah variabel independen ( $k$ ) = 3

Taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

$Df = n-k-1 = 50-2-1 = 47$

Dengan menggunakan tabel distribusi F dua taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai F sebesar 3.20 Dengan menggunakan tabel distribusi F dan taraf signifikan 0.05, maka diperoleh  $F_{tabel}$  Sebesar 3.20. Sehingga dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $112,434 > 3.20$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan karryawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

## Pembahasan

1. Untuk mengetahui apakah variabel evaluasi kinerja berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 3,558 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678. Hal ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Dikuatkan dengan hasil pada tabel 4.15 dimana jumlah tanggapan pada variabel independen ( $X_1$ ) sebagian besar responden

menjawab Sangat Setuju dengan jumlah 169 jawaban responden atau 34 %. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap promosi jabatan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 7,447 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678. Hal ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dikuatkan dengan hasil pada Tabel 4.26 dimana jumlah tanggapan pada variabel independen ( $X_2$ ) sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dengan jumlah 179 tanggapan responden atau 36 %. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh kuat atau signifikan antara motivasi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
3. Hasil perhitungan uji F untuk mengetahui apakah hasil analisis ini signifikan atau tidak,  $F_{hitung}$  sebesar 112.434 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang sebesar 3,20 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dikuatkan dengan hasil pada Tabel 4.38 dimana hasil perhitungan variabel (X) dan variabel (Y) berjumlah 3415330 dengan jumlah responden 50 orang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
4. Untuk melihat seberapa besar pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan pada PT. Bank BNI Syariah cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat, dapat dilihat berdasarkan analisa regresi linear berganda dimana  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka didapatkan hasil  $Y = 6,598 + 0,464 (X_1) + 0,674(X_2)$ .
5. Hasil yang diperoleh dari analisis koefisien korelasi variabel ( $X_1$ ) yaitu  $r = 0.725$  dan variabel ( $X_2$ )  $r = 0.789$ , artinya terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi dan evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
6. Menunjukkan bahwa kontribusi variabel evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat, dapat dilihat dari hasil analisa koefisien determinasi diperoleh  $KD = 82,7 \%$  Hal ini sebesar yang dinyatakan 82,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari variabel Evaluasi Kinerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat, maka peneliti akan membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. A. Bentuk kebijakan evaluasi kinerja pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat, adalah sebagai berikut :
  - 1) Kedisiplinan

Dalam evaluasi kinerja karyawan tingkat kedisiplinan menjadi salah satu bahan evaluasi bagi perusahaan, tolak ukur dari tingkat kedisiplinan dilihat dari kehadiran karyawan, tingkat absensi, ketetapan waktu dalam bekerja.

2) Pelayanan

Pelayanan terhadap nasabah sebagai perusahaan perbankan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat mempunyai tolak ukur untuk meningkatkan kepuasan nasabah dalam bertransaksi, tolak ukur dapat dilihat dari sikap, komunikasi, tindakan teller, customer service dalam proses transaksi.

3) Pengetahuan perbankan

Pengetahuan karyawan terhadap perbankan menjadi bahan dalam evaluasi kinerja dimana perusahaan melihat sejauh mana karyawan mengetahui tentang perbankan, misalnya perputaran nilai mata uang.

B. Bentuk kebijakan motivasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon

Jeruk Jakarta Barat, adalah sebagai berikut:

- a. Insentif & Reward
- b. Tunjangan Hari Raya
- c. Fasilitas Kendaraan dan Rumah Dinas

2. Pada hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  evaluasi kinerja sebesar 3,558 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh kuat atau signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
3. Pada hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 7,447 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh kuat atau signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. Dari hasil Koefisien Determinasi diperoleh  $KD = 0,827$  Atau 82,7% artinya promosi jabatan 82,7% yang dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan motivasi, sedangkan sisanya 17,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.
4. Hasil analisis ini dapat diketahui besar pengaruh evaluasi kinerja ( $X_1$ ) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi evaluasi kinerja ( $X_1$ ) nilai sebesar  $r = 0,789$ . Sedangkan besarnya pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi motivasi sebesar 0,883. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan. Korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara evaluasi dan motivasi maka promosi jabatan akan semakin meningkat.

### Saran

Setelah mengemukakan kesimpulan, selanjutnya peneliti ingin memberikan sumbangan saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.

1. Berdasarkan hasil kuesioner tentang evaluasi kinerja ( $X_1$ ) terdapat tanggapan responden yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju pada tabel 4.9 yaitu karyawan sebagai ternilai harus mampu memberikan kinerja yang maksimal selama proses evaluasi, dengan jumlah responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 10% dan yang

- menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau 14%. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat bukan hanya menilai karyawan pada saat evaluasi kinerja saja tetapi diluar evaluasi kinerja agar karyawan tetap memberikan kinerja yang maksimal tanpa harus menunggu proses evaluasi kinerja.
2. Berdasarkan hasil kuesioner tentang motivasi ( $X_2$ ) terdapat tanggapan responden yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju pada tabel 4.16 yaitu Karyawan yang telah mempunyai motivasi yang tinggi maka akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dengan jumlah responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang atau 16% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4%. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat untuk terus konsistensi dalam memberikan penghargaan baik berupa materi atau nonmateri kepada karyawan mempunyai prestasi kinerja yang baik.
  3. Berdasarkan hasil kuesioner tentang promosi jabatan (Y) terdapat tanggapan responden yang tidak setuju dan kurang setuju pada tabel 4.34 yaitu bahwa Karyawan yang telah diberikan promosi jabatan harus dapat berkomunikasi dengan baik antar semua pihak, dengan jumlah responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 8% dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 4%, perusahaan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat memberikan pelatihan public speaking kepada seluruh karyawan karena PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat karena merupakan perusahaan perbankan dimana aktivitasnya melibatkan banyak orang maka karyawan pun dituntut dapat berkomunikasi dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, dkk, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Refika Adhitama
- Ruslan, Ahmad Ahdi 2018, *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Universe Transportindo Jakarta*, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Rasini, 2017, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ingenico Internasional Jakarta*, Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Sofyan, Siregar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan Spss*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyarti Imas 2017, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Sinar Surya Teknologi Jakarta*, Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitattif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2018. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan ke-12*. Depok: Rajawali Pres.  
Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Salemba Empat.