

Pengaruh Efektifitas Manajemen Kinerja dan *Job performance* dengan *Performance appraisal* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

**Fauziansyah Durant
Universitas Prima Indonesia**

ABSTRAK

Keberhasilan kinerja pegawai akan diikuti dengan adanya pengakuan atau apresiasi dari perusahaan dalam bentuk bonus dan insentif yang diberikan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan diri pegawai dalam memberikan prestasi kerja yang lebih baik lagi dan mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja pegawai di perusahaan. Sistem penilaian dengan menggunakan grade atau peringkat membuat pegawai harus memenuhi kriteria yang ditentukan, dengan kata lain bila mendapatkan penilaian angka 3 sd 5 dalam setiap tahunnya maka pegawai akan mendapatkan kenaikan promosi jabatan tetapi bila mendapatkan penilaian kriteria 1 sd 2 setiap tahunnya berturut-turut maka akan diberikan sanksi peringatan (SP) sedangkan kriteria 0 adalah kebanyakan terjadi pada pegawai baru bekerja yang belum memiliki penilaian *performance appraisal* (PA). Manajemen kinerja yang baik sangat diperlukan dalam pengembangan sistem kerja yang produktif dan berkesinambungan baik dalam komunikasi serta membangun kemitraan antara seorang pegawai dan atasan langsungnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variabel dan kecenderungan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Untuk uji kelayakan model menggunakan teknik analisa dalam metode *Partial Least Square*. Hasil dalam penelitian ini diperoleh variabel efektifitas manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance appraisal*. *Job performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance appraisal*. Efektifitas manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. *Job performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. *Performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Efektifitas manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui *performance appraisal*. *Job performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap promosi jabatan melalui *performance appraisal*.

Kata Kunci : Efektifitas Manajemen Kinerja, *Job Performance*, *Performance Appraisal*, Promosi Jabatan

Effect of Performance Management Effectiveness and Job performance with Performance appraisal as an Intervening Variable on Employee Promotion at PT. Bank Sumut Medan Head Office

**Fauziansyah Durant
Universitas Prima Indonesia**

ABSTRACT

The success of employee performance will be followed by recognition or appreciation from the company in the form of bonuses and incentives provided so that this can increase the employee's ability to provide even better work performance and get a promotion for achieving employee performance in the company. The assessment system using grades or ranks makes employees have to meet the specified criteria, in other words, if they get an assessment of numbers 3 to 5 in each year, employees will get a promotion, but if they get an assessment of criteria 1 to 2 each year in a row, they will be given a warning sanction (SP) while the 0 criteria is mostly the case for new employees who have not had a performance appraisal (PA) assessment. Good performance management is needed in the development of a productive and sustainable work system both in communication and building partnerships between an employee and his direct supervisor. In this study the authors used an associative approach to determine the relationship of each variable and the tendency of the data used was quantitative methods. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and path analysis. To test the feasibility of the model using analytical techniques in the Partial Least Square method. The results in this study obtained that the performance management effectiveness variable has a positive and significant effect on performance appraisal. Job performance has a positive and significant effect on performance appraisal. The effectiveness of performance management has a positive and significant effect on job promotion. Job performance has a positive and significant effect on job promotion. Performance appraisal has a positive and significant effect on job promotion. The effectiveness of performance management has a positive and significant effect on promotion through performance appraisal. Job performance has a positive and significant effect on promotion through performance appraisal.

Keywords : Performance Management Effectiveness, Job Performance, Performance Appraisal, Position Promotion