

Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja (SMK), Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Bank Nagari

Fandedi Aris¹⁾ dan Desi Ilona²⁾

1) email: fandediaris@gmail.com

2) Corresponding author email: desiilona@upiypk.ac.id

Pasca Sarjana Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of performance management system, competence and job promotion on the employee performance of PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari).

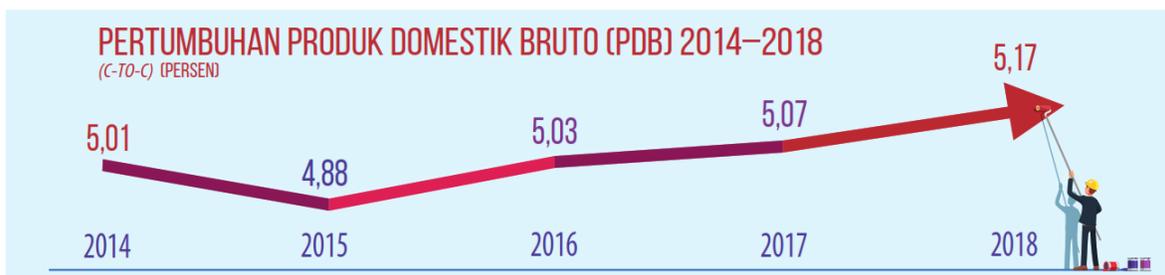
The number of responses in this study are 75 responses. The data analysis technique used in this study is SmartPLS. The results of this study find that the performance management system and competence do not give significant impact on employee performance. While, job promotion has a positive and significant impact on employee performance of PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari).

Keywords: *Performance Management System, Competence, Job Promotion, and Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam rentang tahun 2014 – 2018 terjadi peningkatan pertumbuhan ekonomi Indonesia secara signifikan. Diawali tahun 2018 tercatat ekonomi Indonesia sebesar 5.17 % lebih tinggi dibanding raihan ekonomi Indonesia pada tahun 2017 yaitu sebesar 5.07 %. Pada tahun 2016 ekonomi Indonesia juga

mengalami pertumbuhan dari tahun 2015 sebesar 5.03 %. Pada tahun 2015 pertumbuhan ekonomi Indonesia pernah mengalami penurunan yaitu dengan capaian sebesar 4.88 % lebih rendah dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2014 yaitu sebesar 5.01 %. (Setianto dan Kurniawan 2019).



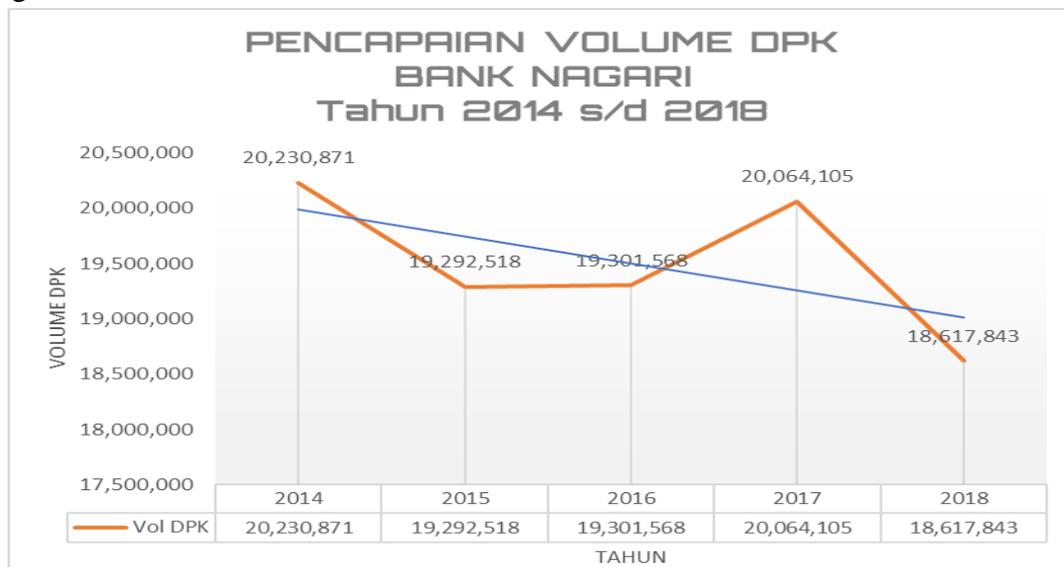
Sumber : Badan Pusat Statistik

Gambar 1 Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia 2014 - 2018

Dalam kegiatan perekonomian, industri keuangan bank menunjang perkembangan dan pertumbuhan ekonomi secara strategis. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi Indonesia memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan bisnis industri keuangan bank Indonesia (Arrohmah dan Soelistyo, 2017). Sehingga dengan demikian tingkatan pendapatan dari pihak ketiga (masyarakat) sangat mempengaruhi volume penghimpunan dana yang dihimpun oleh perbankan (Arrohmah dan Soelistyo, 2017).

Pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam rentang waktu 2014-2018 memberikan kontribusi positif terhadap neraca keuangan Bank Nagari. Hal tersebut dapat dilihat dari Grafik 1 Pencapaian Volume Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Bank Nagari yang cenderung mengalami penurunan dalam rentang waktu tahun 2014-2018. Pada

tahun 2014 volume DPK (Dana Pihak Ketiga) yang dihimpun oleh Bank Nagari yaitu sebesar Rp. 20.230.871.000.000 dan di tahun berikutnya tercatat menurun dibandingkan dengan DPK tahun 2014 yaitu sebesar Rp. 19.292.518 (-4.64 %). Pada tahun 2016 volume DPK yang dihimpun tumbuh tipis dari volume DPK tahun 2015 yaitu dengan volume sebesar Rp. 19.301.568.000.000 (0.05 %). Kenaikan volume DPK terjadi pada tahun 2017 dengan volume sebesar Rp. 20.064.105.000.000 (3.95 %) namun pada tahun berikutnya yaitu tahun 2018 volume DPK Bank Nagari turun signifikan di angka Rp. 18.617.843.000.000 (-7.21 %). Volume penghimpunan DPK Bank Nagari selama 5 tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dan cenderung mengalami tren penurunan sesuai Grafik 1 di bawah ini.



Sumber : INKEU Bank Nagari

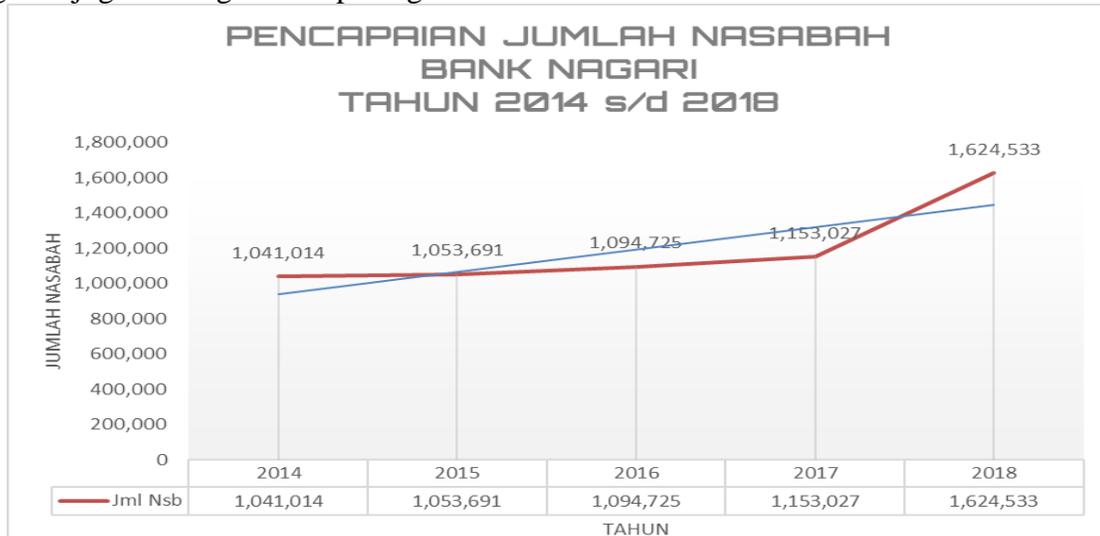
Grafik 1 Pencapaian Volume Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Bank Nagari

Penurunan volume DPK Bank Nagari tidak berbanding lurus dengan pencapaian jumlah nasabah Bank Nagari selama 5 tahun terakhir. Pada Grafik 2 Pencapaian Jumlah Nasabah Bank Nagari

menjelaskan jumlah nasabah Bank Nagari pada tahun 2014 yaitu sejumlah 1.041.014 nasabah. Jumlah nasabah tersebut terus tumbuh hingga tahun 2018 dengan rincian sebagai berikut: pada

tahun 2015 jumlah nasabah Bank Nagari tercatat sejumlah 1.053.691 (1.22%) nasabah dan meningkat pada tahun 2016 menjadi 1.094.725 (3.89 %) nasabah. Untuk tahun 2017 jumlah nasabah Bank Nagari juga mengalami peningkatan

sebesar 1.153.027 (5.33 %) nasabah. Pada tahun 2018 jumlah nasabah Bank Nagari meningkat tajam yaitu sebesar 1.624.533 (40.89 %) nasabah. Ini dapat dilihat pada Grafik 2 di bawah ini.



Sumber : INKEU Bank Nagari

Grafik 2 Pencapaian Jumlah Nasabah Konsolidasi Bank Nagari

Jumlah nasabah yang terus bertumbuh tidak sebanding dengan pertumbuhan volume DPK Bank Nagari untuk lima tahun terakhir. Volume penghimpunan DPK Bank Nagari selama lima tahun terakhir tercatat menunjukkan penurunan, namun di sisi lain jumlah nasabah Bank Nagari terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Teori

Menurut Indrasari (2017), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan oleh individu melalui usaha yang dilakukan oleh individu tersebut berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan dikerjakan pada suatu waktu (situasi atau kondisi) tertentu

Yunitasari, Hariwibowo dan Utami (2019), sistem manajemen kinerja sesuatu

yang digunakan untuk melihat keberhasilan dari kinerja seseorang untuk menentukan pemberian *reward* atau *punishment* terhadap seseorang tersebut melalui tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja.

Mulyasari (2018) mengatakan, kompetensi adalah semua hal yang ada pada diri seorang individu yang dipergunakannya untuk menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Airindini (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah suatu rangkaian kegiatan perusahaan dalam menaikkan jabatan atau pangkat seorang karyawan untuk diberikannya tanggung jawab, kekuasaan yang lebih besar di dalam sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1) Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang diterapkan didalam sebuah perusahaan atau organisasi pengaruh terhadap kinerja anggota organisasi karena penerapan SMK mampu untuk membantu sebuah organisasi dalam hal monitoring raihannya kinerja individu anggota organisasi secara berkesinambungan berdasarkan ketetapan organisasi sebelumnya (Yunita, Haribowo dan Utami, 2017).

Penelitian Yunita, Haribowo dan Utami (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem manajemen kinerja. Penelitian oleh Syahputra (2018) juga menyampaikan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem manajemen kinerja

2) Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Kompetensi terhadap

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja tersebut terhadap organisasi tempat pekerja tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki enam aspek kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, nilai dan minat disebut dengan karyawan yang kompeten.

Winanti (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan tersebut secara positif dan signifikan.

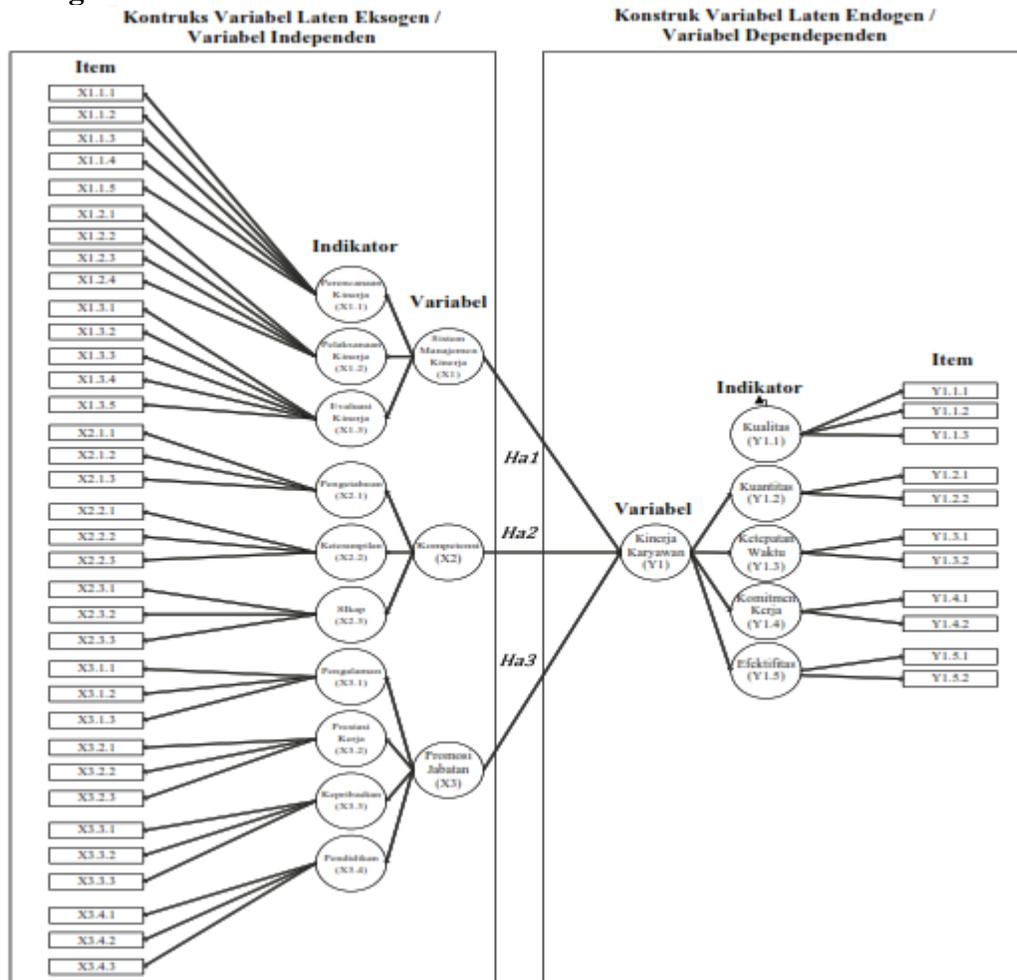
Selain itu Kartika dan Sugiarto (2014) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai administrasi perkantoran terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran secara positif dan signifikan.

3) Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Promosi Jabatan

Promosi jabatan yang telah direncanakan dengan baik, secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya setiap akan diadakan pemberian promosi jabatan karyawan akan berlomba-lomba memberikan kinerja yang baik. Promosi jabatan berperan dalam upaya mendorong agar semangat kerja karyawan meningkat serta karyawan bersaing dan berlomba – lomba dalam mencapai target individu masing-masing karyawan agar cepat mendapatkan promosi jabatan yang diinginkan (Ramadhan, 2018).

Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh promosi pegawai secara signifikan, hal ini menunjukkan bahwa promosi karyawan akan menentukan motivasi kerja karyawan, jika pelaksanaannya sesuai / sesuai dengan pengalaman dan keterampilan karyawan. Sama dengan pernyataan Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018), Saharuddin dan Sulaiman (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel promosi jabatan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pendahuluan diatas dapat dikemukakan hipotesis dengan rincian sebagai berikut :

- Ha1 : Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja
- Ha2 : Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh kompetensi.
- Ha3 : Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh promosi jabatan

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 75 responden yang didapatkan melalui perhitungan Slovin dengan penetapan toleransi kesalahan sebesar 0.1.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dengan total karyawan sebanyak 297 orang karyawan.

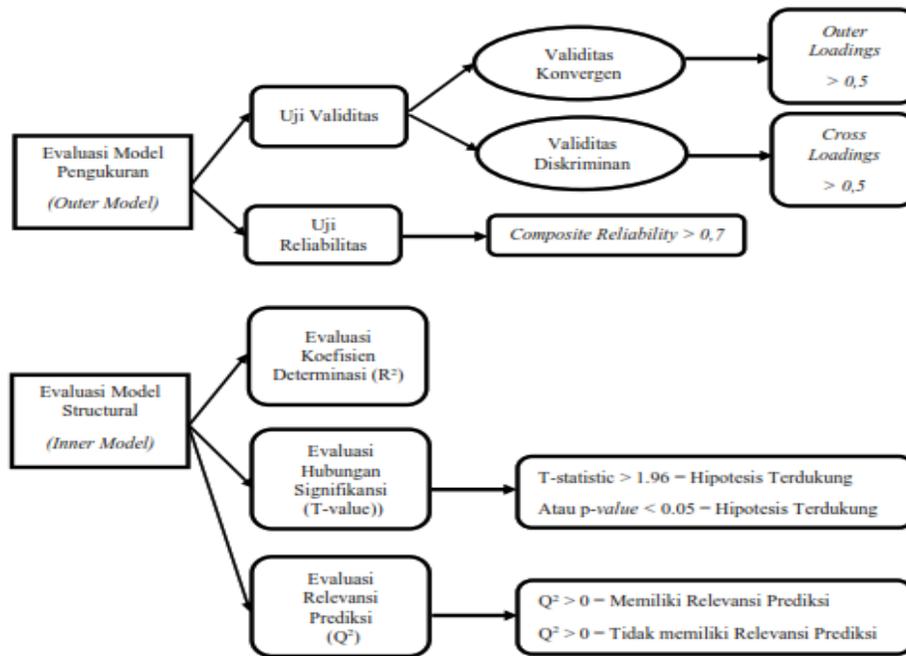
3.1 Kisi-kisi Instrument Penelitian

Tabel 1
Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Sumber
1	Sistem Manajemen Kinerja	1. Perencanaan Kinerja 2. Pelaksanaan Kinerja 3. Evaluasi Kinerja	14	Sundari (2018:38)
2	Kompetensi	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	9	Sanjaya (2008:45)
3	Promosi Jabatan	1. Pengalaman 2. Prestasi Kerja 3. Kepribadian 4. Pendidikan	12	Sudayat (2017:73)
4	Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Komitmen Kerja 5. Efektifitas	11	Indrasari (2017:57)

3.2 Metode Analisis Data

Teknik pengujian dilakukan sesuai Gambar 3 berikut.



Gambar 3 Metoda Analisis Data

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Uji Validitas Konvergen Menggunakan Nilai Outer Loadings

Setelah melakukan 2 kali tahapan reduksi terhadap item-item dengan nilai *outer loadings* kurang dari *loadings* yang dapat dilihat pada Tabel 2. Items tersebut sudah valid karena memiliki nilai *outer loadings* yang telah melebihi sebesar 0,5, yang berarti item yang digunakan telah dinyatakan valid

berdasarkan uji validitas konvergen. Makna nilai *outer loadings*, misalnya item X1.1.2 pada variable sistem manajemen kinerja yang terdapat pada indikator perencanaan kinerja (X1.1) memiliki nilai *outer loadings* sebesar 0.869, yang artinya yaitu item X1.1.2 dapat menjelaskan variabel sistem manajemen kinerja sebesar 86,9%.

Tabel 2 Hasil Convergent Validity

Variabel	Indikator	Item	Nilai Outer Loadings	Ranking	
Sistem Manajemen Kinerja (SMK)	Perencanaan Kinerja X1.1	X1.1.2	0.869	2	
		X1.1.4	0.874	3	
X1	Pelaksanaan Kinerja X1.2	X1.2.1	0.686	5	
		X1.2.3	0.859	4	
Kompetensi X2	Evaluasi Kinerja X1.3	X1.3.1	1.000	1	
		Pengetahuan X2.1	X2.1.1	0.740	3
			X2.1.3	0.721	4

	Keterampilan X2.2	X2.2.2	1.000	1
	Sikap X2.3	X2.3.2	1.000	2
	Pengalaman	X3.1.1	0.879	2
	X3.1	X3.1.2	0.896	1
		X3.1.3	0.800	4
	Prestasi	X3.2.1	0.750	6
Promosi	Kerja	X3.2.2	0.653	9
Jabatan	X3.2	X3.2.3	0.583	10
X3	Kepribadian	X3.3.1	0.757	5
	X3.3	X3.3.2	0.696	8
	Pendidikan	X3.4.1	0.544	11
	X3.4	X3.4.2	0.804	3
		X3.4.3	0.750	7
		Y1.1.1	0.636	6
	Kualitas Y1.1	Y1.1.2	0.513	7
		Y1.1.3	0.881	5
Kinerja	Kuantitas Y1.2	Y1.2.2	1.000	1
Y1	Ketepatan Waktu Y1.3	Y1.3.2	1.000	2
	Komitmen Kerja Y1.4	Y1.4.2	1.000	3
	Efektifitas Y1.5	Y1.5.2	1.000	4

1.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Nilai *Cross Loadings*

Setelah melakukan 1 kali tahapan reduksi terhadap item-item yang memiliki nilai *cross loadings* kurang dari 0.05, dengan total item yang direduksi sebanyak 11 items dari total keseluruhan item yang tersisa yaitu sebanyak 27 item, diperoleh 16 item yang dinyatakan valid berdasarkan uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loadings* yang

dapat dilihat pada Tabel 3. Items tersebut sudah valid karena hubungan setiap item dengan konstraknya lebih tinggi daripada konstruk yang lain dan sebaliknya dan juga nilai *cross loading* pada masing variabel sudah mencapai nilai >0.5 yang merupakan syarat terpenuhinya validitas diskriminan.

Tabel 3 Hasil *Discriminant Validity*

	SISTEM MANAJEMEN KINERJA (SMK)	KOMPETENSI	PROMOSI JABATAN	KINERJA
X1.1.2	0.767	0.080	-0.215	-0.015
X1.1.4	0.796	0.045	0.092	0.175
X1.2.3	0.728	0.227	-0.104	-0.075
X1.3.1	0.726	0.045	0.020	0.107
X2.1.1	0.191	0.593	-0.198	0.013
X2.2.2	0.103	0.737	-0.029	0.188
X2.3.2	-0.015	0.686	0.111	0.077
X3.1.1	-0.076	0.056	0.853	0.142

X3.1.2	0.015	-0.113	0.867	0.251
X3.1.3	-0.104	-0.018	0.763	0.131
X3.2.1	-0.058	-0.068	0.778	0.062
Y1.1.1	0.047	0.231	0.233	0.680
Y1.1.3	0.014	0.201	0.136	0.769
Y1.2.2	0.072	0.044	0.08	0.826
Y1.3.2	-0.008	0.052	0.177	0.762
Y1.4.2	0.132	0.010	0.024	0.582

1.3 Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan Nilai *Composite Reliability*

Setelah diketahui item-item yang dinyatakan valid seperti yang ditampilkan

pada Tabel 3 diatas, selanjutnya variabel laten yang digunakan dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* yang ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Sistem Manajemen Kinerja (SMK) X1	0.841	Reliabel
Kompetensi X2	0.713	Reliabel
Promosi Jabatan X3	0.889	Reliabel
Kinerja Y1	0.848	Reliabel

Pada tabel 4 diketahui bahwa reliabilitas variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik dan memenuhi ketogori reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai nilai *composite reliability* dari setiap variable laten yang digunakan yaitu di atas 0.70.

1.4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Kontribusi variabel laten eksogen terhadap variable laten endogen dapat diketahui dengan mencari nilai *R-Square* (R^2) yang terdapat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil *R-Square* (R^2)

Variabel Laten Endogen	Variabel Laten Eksogen	<i>R Square</i>
Kinerja Y1	Sistem Manajemen Kinerja (SMK) X1 Kompetensi X2 Promosi Jabatan X3	0.059

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0,059 atau sebesar 5.9% Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel laten endogen (Y1) dipengaruhi oleh variabel laten eksogen (X1, X2 dan X3) sebesar 5.9 %, sementara selebihnya yaitu sebesar 94.1% dipengaruhi oleh variabel lain

yang menjadi variabel laten eksogen selain dari variabel laten eksogen yang digunakan dalam penelitian ini.

1.5 Hasil Pengujian Relevansi Prediksi (Q^2)

Relevansi prediksi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat diketahui dengan mencari nilai Q^2

Q^2 yang terdapat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Q-Square (Q^2)

Variabel Laten Endogen	Variabel Laten Eksogen	Q^2 Square
Kinerja Y1	Sistem Manajemen Kinerja (SMK) X1 Kompetensi X2 Promosi Jabatan X3	0.012

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai relevansi prediksi atau Q^2 dari variabel laten yang digunakan yaitu sebesar 0.012 atau lebih besar dari 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten eksogen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif terhadap variabel laten endogen.

1.6 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan dilakukan uji t parsial dengan hasil yang terdapat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7 Hasil uji hipotesis

Variabel	Original Sample	t-statistics	P Values	Keterangan
Sistem Manajemen Kinerja (SMK)	0.058	0.663	0.254	Ditolak
Kompetensi	0.147	0.976	0.165	Ditolak
Promosi Jabatan	0.190	2.299	0.011	Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 di atas maka pengaruh setiap variabel laten eksogen diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja
Hasil uji hipotesis Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh SMK menunjukkan bahwa SMK terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan, melainkan hanya berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari. Hasil uji hipotesis ini menggambarkan bahwa sistem manajemen kinerja pada Kantor Pusat Bank Nagari saat ini yang pada dasarnya telah memanfaatkan digitalisasi SMK berbasis web berorientasi tidak mampu untuk mengakomodir segala tahapan pencapaian target bisnis perusahaan.

Hasil uji hipotesis ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita, Haribowo dan Utami (2017), yang menyebutkan bahwa

SMK terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan juga signifikan. Selain itu, hasil uji hipotesis ini juga tidak mendukung hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Syahputra (2018), yang menyimpulkan secara empiris bahwa sistem manajemen kinerja terhadap kinerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan.

2) Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil uji hipotesis Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Ini mengartikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan pada Kantor Pusat Bank Nagari tidak mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil uji hipotesis ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2016) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kompetensi karyawan secara signifikan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Hasil uji hipotesis ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Sugiarto (2014) yang membuktikan secara empiris bahwa memang terdapat pengaruh kompetensi pegawai administrasi perkantoran terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran secara positif dan signifikan.

3) Kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh promosi jabatan

Hasil pengujian kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh promosi jabatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari dipengaruhi oleh promosi jabatan secara positif dan signifikan. Berdasarkan pengamatan terhadap isian

kueisioner disimpulkan bahwa promosi jabatan pada Kantor Pusat Bank Nagari telah memadai secara mekanisme. Sehingga setiap promosi jabatan pada Kantor Pusat Bank Nagari mampu untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Hasil uji hipotesis ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018) yang menyebutkan bahwa promosi karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, dengan demikian dapat diketahui bahwa promosi karyawan akan menentukan motivasi kerja seorang karyawan, jika pelaksanaannya sesuai dengan pengalaman dan keterampilan karyawan. Hasil uji hipotesis ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Saharuddin dan Sulaiman (2016) yang membuktikan secara empiris bahwa variabel promosi jabatan berdampak terhadap pada produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja dan kompetensi tidak membawa dampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan J. Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Airindini. 2019. *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap*

Fandedi Aris¹⁾, Desi Ilona²⁾

- Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Alimudin, A. 2017. *Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.* Jurnal Ekonomi Modernisasi, 2502-4578.
- Amin. 2018. *Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.* Universitas Muhammadiyah Malang.
- Angga. 2019. *Sumber Daya Manusia : Pengertian Menurut Ahli, Fungsi dan Contoh.* Posted Oktober 13, 2019, from https://materibelajar.co.id/sumber-daya-manusia/#Pengertian_Sumber_daya_manusia.
- Anggirani, & Maretha. 2019. *Manajemen Kinerja.* UG Coloring The Global Future. Jakarta: Gunadarma University.
- Anthony, William P. Perrew, Pamela L & Kacmar, Michele K. 2017. *Strategic Human Resource Management Second Edition.* Columbia: Harcourt Brace Collage Publishers.
- Arrohmah, K & Soelistyo, A. 2017. *Analisis Pengaruh Pendapatan Nasional dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Peggimpunan Dana Pihak Ketiga Pada Bank Umum di Indonesia.* Jurnal Ekonomi.Universitas Muhammadiyah Malang.
- Elbadiansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Purwokerto: CV IRDH.
- Fatihuddin, D. 2015. *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.* Sidorajo: Zifatama.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri.* Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. 2014. *Multivariate Data Analysis.* Edisi 6. New Jersey: Pearson Education.
- Hakam, A. dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Integrated Service Solution (ISS) Indonesia Surabaya.* Jurnal Riset Manajemen. Universitas Islam Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan dan Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.
- Hidayati. N. 2017. *Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi.* Posted 19 Mei <https://www.kompasiana.com/nurida12/591ea1e1fd22bd265929c5d9/peran-dan-fungsi-sumber-daya-manusia-dalam-ekonomi?page=all>.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tujuan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

- Jayusman. H & Khotimah, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat*. Jurnal Spread. Vol II. No.2.
- Karinda, K., & Jayalangi, L.O.S. 2018. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kepala Desa Bonggan Kecamatan Tinangkung Kabupaten Banggai Kepulauan*. Jurnal Ilmiah Clean Government, Vol 2. No 1. E-2620-3014.
- Kartika, L.N, dan Sugiarto, A. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Jurnal Manajemen, 1979-6471.
- Kho. 2018. *Pengertian Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Posted April 9, 2019, dari <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-kinerja-performance-management-tujuannya/>.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Latif dan Latief. 2018. *Teori Manajemen Pendidikan: Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Manis. 2018. *Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Proses Penilaian Kinerja Karyawan*. Posted Agustus 1, 2018, from <https://www.pelajaran.co.id/2018/01/pengertian-tujuan-manfaat-dan-proses-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap.html>.
- Masram & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Zifatma Publisher.
- Muaja, A. dkk. 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasrjat Abadi (Sudirman) Manado*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174.
- Mulyasari, I. 2018. *Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, E2579-812X.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Sleman: Budi Utama.
- Prasetyo D,D & Suharini. 2018. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*. ASM BSI Jakarta. Vol II. No.1.
- Purwoko, D & Sudiyatno, B. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank (Studi Empirik Pada Industri Perbankan di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1412-3126.
- Ramadhan, R. dkk. 2018. *The Effect Of Providing Incentives and Promotion of Employee on The Peformance Employees on PT. Kreatif Imaji Utama*. Jurnal Manajemen. Universitas Komputer Indonesia.

- Razak, dkk. 2018. *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Vol 8 No.6.
- Riadi, M. 2014. *Pengertian Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Posted Januari 12, 2014, from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.
- Saharuddin, & Sulaiman. (2016). *The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District*. International Journal of Business and Management Invention, 5 (10), 33-40.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Setianto & Kurniawan, P.A. 2019. *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan-IV 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Simanjuntak, P. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 3*. Medan: Universitas Darma Agung.
- Siswanto, J. 2017. *Sistem Manajemen Kinerja Bank Nagari*. Padang: ICB-HRM.
- Sitomorang & Helmi. 2010. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sudayat. S. 2017. *Promosi Jabatan di Perusahaan Bisnis*. Jakarta. Grafika.
- Sundari, S. *Manajemen Kinerja*. Bogor: Penerbit Universitas Pertahanan.
- Syahputra, F.A. (2018). *Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 326461194.
- Wibowo., 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, S.R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Winanti, M.B. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah Unikom.Vol.7 No.2.
- Yunita Sari, Hariwibowo, et al. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawatengah*. Jurnal Administrasi Niaga, 131-4321.
- Yunus, E. 2018. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 1411-0393.
- Yusuf, M. 2015. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta Kencana.