

## Vol 4 No 1 (2020): Prosiding Sinmag 6

Diterbitkan: 2020-04-08

### Artikel

#### **PENGARUH RUTINITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR : STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PASAMAN BARAT**

RIZANNA<sup>1</sup>, AKMAL<sup>2</sup> (hal. 1-7) .



#### **PENGARUH HUBUNGAN KONFLIK TERHADAP PERSEPSI ORGANISASI POLITIK DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABLE MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA SEKRETARIAT DAERAH KEPULAUAN MENTAWAI)**

Dermin<sup>1</sup>, Akmal<sup>2</sup> (hal.8-13)



#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada PT Pelindo II Teluk Bayur)**

Rahmat Hidayat<sup>1</sup>, Zaitul<sup>2</sup> (hal. 14-26) .



#### **MENGUKUR HUBUNGAN ANTARA NORMA KELOMPOK KERJA, PENGATURAN EFIKASI DIRI DAN PERILAKU MENYIMPANG DITEMPAT KERJA PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk**

Ayu Yulia<sup>1</sup>, Akmal<sup>2</sup> (hal. 27-34) .



#### **PENGARUH IDENTITAS ORGANISASI DAN BUDAYA KESELAMATAN TERHADAP SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. MUHAMMAD ZEIN PAINAN**

Lidia Defianti<sup>1</sup> Akmal<sup>2</sup> (hal. 35-41) .



#### **PENGARUH KESEHJATERAAN SUBJEKTIF, BERBAGI PENGETAHUAN DAN KAPASITAS DAYA SERAP SEBAGAI VARIBAEEL MODERASI TERHADAP PRILAKU INOVASI INDIVIDU PADA DINAS PARIWISATA**

## **PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

Fitri Nurhinaya 1, Akmal 2) (hal. 42-47) .



## **PENGARUH KEPUASAN KARIR DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF STUDI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Delvi1), Zaitul2) (hal. 48-55) .



## **PENGARUH PERILAKU BELAJAR SUKARELA DAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KEMAMPUAN KERJA**

Rahmi Hamda Sari1, Akmal2), (hal. 56-65)



## **PENGARUH1KAPABILITAS1KONFIGURASI1INOVASI1MEMEDIASI1ANTARA1PERSEPSI1INOVASI1TERHADAP KINERJA1KARYAWAN (STUDI1EMPIRIS1PADA1SEKRETARIAT1BAPPEDA1KEPULAUAN1MENTAWAI)**

Herlina1), 1Sefnedi 2), (hal. 66-71)



## **PENERAPAN KONSEP SMART BUILDING PADA FOOD CENTER DI JL. JEND. A. YANI KOTA PADANG**

Nurul Aisyah1, Al Busyra Fuadi2, (hal.72-81)



## **PENGEMBANGAN KAWASAN WISATA PANTAI PASIR JAMBAK DENGAN PENDEKATAN EKOLOGI**

Tara Prima Putra1, I Nengah Tela2 (hal. 82-87)



## **REVITALISASI KAWASAN PADANG LAMA DENGAN PENDEKATAN ADAPTIVE REUSE**

Achnia Tiffany, Nurfadillah,Jonny Wongso (hal. 88-96)



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

Fandedi Aris1), Desi Ilona2) (hal. 96-109)



## **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DESA PDTT NOMOR 18 TAHUN 2019 TENTANG PENDAMPINGAN MASYARAKAT DESA DI KECAMATAN BASO KABUPATEN AGAM**

Serkarina Kurnia Wati1, Maiyestati2 (hal.110-119)

 PDF

### **PENGARUH TEAM BUILDING DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI STIE SAKTI ALAM KERINCI**

Delfi Kurnia Zebua 1, Akmal2 (hal.120-127)

 PDF

### **PENGARUH ATRIBUT KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MUTIARA AGAM PENGOLAHAN KELAPA SAWIT**

Muhammad Rahyu Afani1, Sefnedi2 (hal.128-140)

 PDF

### **PENGGARUH PENGGUNAAN FITOFARMAKA DALAM PENGENDALIAN PENYAKIT IKAN BUDIDAYA AKIBAT INFEKSI BAKTERI *Aeromonas Hydrophila***

Sri Anggreini Putri Jamil (hal.141-145)

 PDF

### **PENGARUH BUDAYA PEMBELAJARAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KAPASITAS INOVASI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SOLOK SELATAN**

Yuzmi Yarni 1), Sefnedi2) (hal.146-152)

 PDF

### **PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION : LEARNING GOAL ORIENTATION SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

Arisman1, Sefnedi2 (hal.153-160)

 PDF

### **PENGARUH1DESAIN1PEKERJAAN, BUDAYA1ORGANISASI, 1DAN1MOTIVASI KERJA1TERHADAP1KINERJA SUMBERDAYA1MANUSIA**

Fitrawanis1), Sefnedi 2) (hal.161-166)

 PDF

### **PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INOVASI : PERAN PERSEPSI LINGKUNGAN EKSTERNAL SEBAGAI ANTESEDEN PADA PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN PESIRIS SELATAN**

Mardoni, Sefnedi (hal. 167-174)

 PDF

### **PENATAAN KAMPUNG KOTA DI KELURAHAN PASA GADANG KECAMATAN PADANG SELATAN DENGAN PENDEKATAN ARSITEKTUR COMPACT HOUSE**

Estian Noval1, Jonny Wongso2 (hal.175-180)



### **PELESTARIAN UMOH LAHEK LIMO LUHAH SEBAGAI DAYA TARIK WISATA WARISAN BUDAYA DI KOTA SUNGAI PENUH**

Eka Maidisa1), Era Triana2) (hal.181-188)



### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI**

Afrizal1), Zaitul2) (hal.189-196)



### **STUDI IMPLEMENTASI EKOWISATA MANGROVE DESA APAR SEBAGAI PARIWISATA ALTERNATIF**

FERLI FAJRI, (Hal. 197-209)



### **PENATAAN BANDA BAKALI DENGAN PENDEKATAN KONSEP WATERFRONT DAN FLOATING ARCHITECTURE**

Andriyansyah, I Nengah Tela .



### **PENANGANAN COVID-19 DENGAN REKAYASA GENETIK MELALUI TERAPI SEL INDUK DALAM SUDUT PANDANG BERBEDA**

Sari Novita, Uning Pratimaratri (Hal. 216-221)



### **PENGARUH INTEGRITAS ORGANISASI DAN PRILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERLIBATAN KERJAPADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SOLOK**

Muhammad Thaufik, Zaitul (Hal.222-232)



### **OPTIMALISASI PEMANFAATAN RTH IMAM BONJOL SEBAGAI RUANG PUBLIK DI KOTA PADANG**

Lili Rahmaini, Era Triana (Hal. 233-240)



### **PENGARUH TAMPILAN EMOSI PASIEN MELALUI VARIABEL MEDIASI SUASANA HATI TENAGA MEDIS TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT SITI RAHMAH PADANG**

Lia agustina A, Sefnedi (Hal. 241-248)

 PDF

### **PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BONJOL KABUPATEN PASAMAN**

Nur Azimmi, Zaitul (Hal.249-255)

 PDF

### **PENGARUH PENDEKATAN KONTEKSTUAL (CTL) TERHADAP KEMAMPUAN MENULIS KARANGAN DESKRIPSI SISWA KELAS XI SMAN 1 TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI RIAU**

Rezali Yudistiranda , Yetty Morelent (hal. 256-260)

 PDF

### **EFEKTIFITAS PELARANGAN PENGGUNAAN BAGAN APUNG GUNA MENCEGAH PENURUNAN POPULASI DAN KEPUNAHAN IKAN BILIH (*Mystacoleucus padangensis bleeker*) DI PERAIRAN DANAU SINGKARAK**

Faisal N, Eni Kamal, Hafriandi Damanhuri (Hal. 261-271)

 PDF

### **ANALISIS USAHA ALAT TANGKAP T PURE SEINE PADA DAERAH YANG BERBEDA: TELAAHAN LITERATUR**

Sri Novivi Lestari, Eni Kamal (hal. 272-275)

 PDF

### **PELAKSANAAN PEKERJAAN INFRASTRUKTUR DALAM UPAYA PENINGKATAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGGUNAAN DANA DESA (Studi Kasus Di Desa Gedang Kecamatan Sungai Penuh Dan Desa Sungai Liuk Kecamatan Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh)**

Herman Agustian1 (hal. 276-281)

 PDF

### **RIGHT ARRANGEMENTS IN THE SURROGATE MOTHER AGREEMENT (RENTAL RAHIM) TO CONTINUE**

Mori Desi (hal.282-285)

 PDF

### **ANALISA PENGOLAHAN IKAN SALAI DI BERBAGAI DAERAH: LITERATURE REVIEW**

Elsa Suryani, Yusra (hal.286-289)

 PDF

### **WATERFRONT SEBAGAI AREA WISATA TEPI AIR DI KAWASAN PASA GADANG JL. PULAU AIR, PADANG SELATAN, KOTA PADANG**

Ibnu Okta Dianda, Jonny Wongso (hal.290-296)

 PDF

### **PERLINDUNGAN HUKUM ABORSI TERHADAP KORBAN PEMERKOSAAN**

Lara Hutari<sup>1</sup> Uning Pratimaratri<sup>2</sup> (hal. 297-301)

 PDF

### **KERJASAMA PEMANFAATAN HUTAN PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN DITINJAU DARI HUKUM ADMINISTRASI PEMERINTAHAN**

Tasliatul Fuaddi, Maiyestati (Hal.302-310)

 PDF

### **STUDI IMPLEMENTASI EKOWISATA MANGROVE DESA APAR SEBAGAI PARIWISATA ALTERNATIF**

Ferli Fajri, Eni Kamal, Harfiandri Damanhuri.

 PDF

### **PENEGAKAN HUKUM DALAM MENCEGAH PENYELUNDUPAN DI KPPBC PADANG**

Melda Asiska (Hal. 324-328)

 PDF

### **MENGHADAPI KEMATIAN PADA PASIEN DALAM KONDISI TERMINAL**

Musfidarti, Uning Pratimaratri (Hal.329-337)

 PDF

### **EUTHANASIA PASIF DALAM PANDANAGAN MORAL, ETIKA KEDOKTERAN, AGAMA, NEGARA ASING SERTA HUKUM POSITIF INDONESIA**

Rahdiyul Ermanto, Uning Pratimaratri (Hal.338-352)

 PDF

### **TINJAUAN ETIS, AGAMA DAN HUKUM SISA PROSES IVF (IN VITRO FERTILIZATION) DI INDONESIA.**

Arismiati (Hal.353-363) .

 PDF

### **KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH DAN DAMPAK YANG DIRASAKAN DARI PERUBAHAN ORGANISASI**

Mitro Wardoyo, Akmal (Hal.364-372)

 PDF

## **PENERAPAN DISPENSASI KAWIN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 16 TAHUN 2019 DI KOTA PADANG**

Januar, Maiyestati (Hal.373-383)



## **PENGARUH TAMPILAN EMOSI PASIEN MELALUI VARIABEL MEDIASI SUASANA HATI TENAGA MEDIS TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT SITI RAHMAH PADANG**

Lia agustina A, Sefnedi (Hal.384-390)



## **ANALISIS DAN PERANAN BALAI BENIH IKAN (BBI) KECAMATAN GUNUNG TALANG DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DITINJAU DARI ASPEK EKONOMI DAN KINERJA BBI**

Ovandra Haswin (Hal.391-402)



## **ANALISIS AKTIVITAS DAN TEKANAN PENDUDUK TERHADAP KUALITAS AIR DI DAERAH ALIRAN SUNGAI ARAU**

Zarmawandi, Zuherna Mizwar (Hal.403-408)



## **ANALISIS KELAYAKAN USAHA DIVERSIFIKASI PRODUK OLAHAN IKAN TUNA: TINJAUAN LITERATUR**

Afdalena, Junaidi, Yusra(hal.409-413)



## **PENERAPAN K3 KONSTRUKSI PELAKSANAAN PROYEK PEMBANGUNAN KANTOR PELAYANAN PEMDA DI TAPAN**

Damel Van Wanda, Eva Rita (Hal. 414-418)



## **KOLABORASI STAKEHOLDER DALAM PELAYANAN KTP ELEKTRONIK PADA DINAS DUKCAPIL DI SUMATERA BARAT**

Adek Putra, Syamsurizaldi, Inda Sari (hal. 419-427)



## **KOMERSIALISASI TRANSPLANTASI ORGAN DALAM PRESPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL**

Rizki Wulandari Hal(428-433)



## **PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI INDONESIA**

Defrinal Agus, Zaitul (Hal. 434-441)



## **Efektivitas Hukum Dalam Pengawasan Dana Desa**

Mh. Fadil.Mz - (Hal.442-445)



## **PENATAAN WATERFRONT-SLUMP AREA DI KOTA PADANG**

Fadhel Rachmat Riafdy, Jonny Wongso (Hal.446-452)



## **ASPEK PENGARUH KINERJA MUTU PROYEK KONSTRUKSI BANGUNAN DI KABUPATEN TANGERANG**

Muhammad Rizki, (Hal.453-466)



## **PENGEMBANGAN KAWASAN KONSERVASI PENYU SEBAGAI EKOWISATA BERBASIS MASYARAKAT**

Maftukhoh Cergia, Harfiandri Damanhuri (Hal.467-473)



## **PENERIMAAN PERUBAHAN PADA KARYAWAN KUD TIKU V JORONG - AGAM**

Agus Maidi, Zaitul (hal.474-482)



## **KEPUASAN OWNER TERHADAP KINERJA KONSULTAN PENGAWAS PADA PROYEK KONSTRUKSI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI SUMATERA BARAT**

Heflima S. Harsian , Zaitul (Hal.483-489)



## **FAKTOR PENENTU ASPIRATION LEADERSHIP**

Andres, Zaitul (Hal.490-498)



## **Workplace Bullying pada Pegawai OPD Kabupaten Solok**

Azwar, Zaitul (Hal.499-506)





## **APPLICATION OF TOURISM MARKET CONCEPTS IN ADMINISTRATION MARKET OF PARIAMAN**

Amilton - (Hal.507-516)



## **PANDANGAN APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA BARAT TENTANG ASPEK HUKUM BANK SPERMA TAHUN 2020**

Fitria, Uning Pratimaratri (Hal. 517-522)



## **PENGUATAN KELOMPOK MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN KONSERVASI TERUMBU KARANG DI KOTA PARIAMAN**

Heria Nanda Putra, Harfiandri Damanhuri (Hal.523-533)



## **MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURES**

Galant Emerald, Zaitul (Hal.534-542)



## **FAKTOR PENENTU KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Mairul Chandra, Zaitul (Hal.543-554)



Open Journal Systems

### **Langganan**

Login untuk mengakses sumber berbasis langganan.

Platform &  
workflow by  
**OJS / PKP**

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

Fandedi Aris<sup>1)</sup> dan Desi Ilona<sup>2)</sup>

1) email: [fandediaris@gmail.com](mailto:fandediaris@gmail.com)

2) Corresponding author email: [desiilona@upiypk.ac.id](mailto: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).*

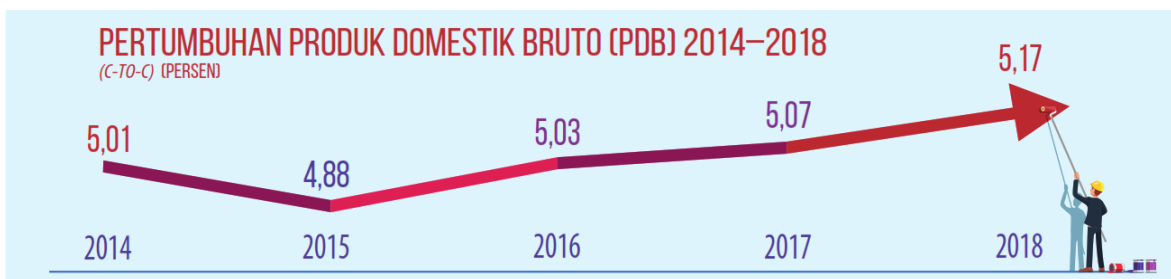
*The number of responses in this study are 75 responses. The data analysis technique used in this study is SmartPLS. The results of this study find that the performance management system and competence do not give significant impact on employee performance. While, job promotion has a positive and significant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



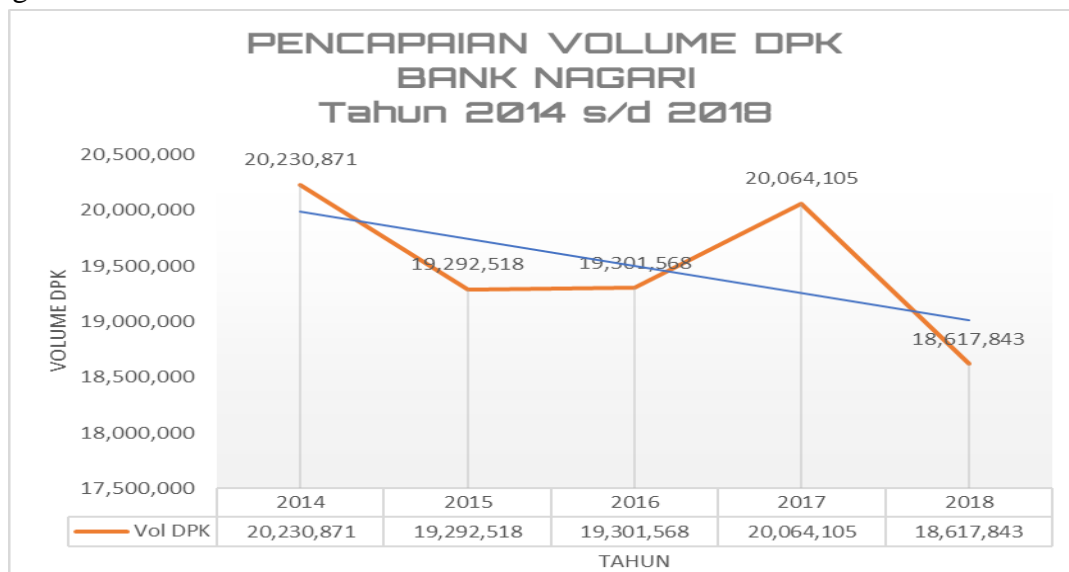
Sumber : Badan Pusat Statistik

**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

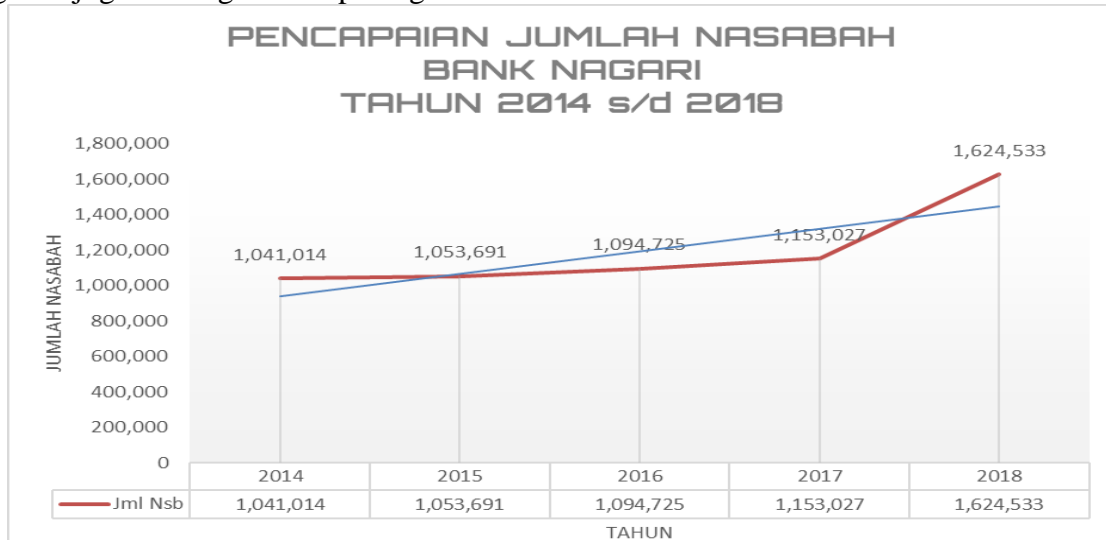
**Grafik 1 Pencapaian Volume Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Bank Nagari**

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.

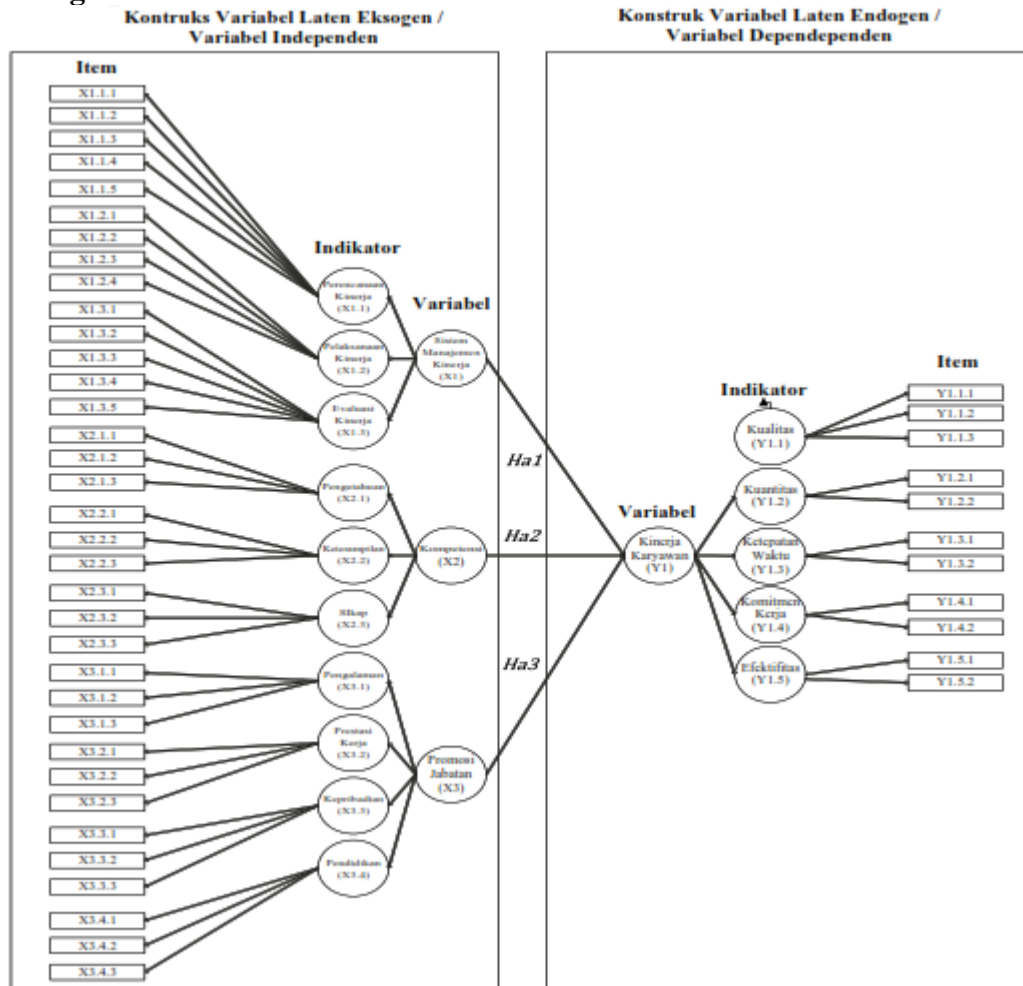
Selain itu Kartika dan Sugiarto (2014) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai administrasi perkantoran terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran secara positif dan signifikan.

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.

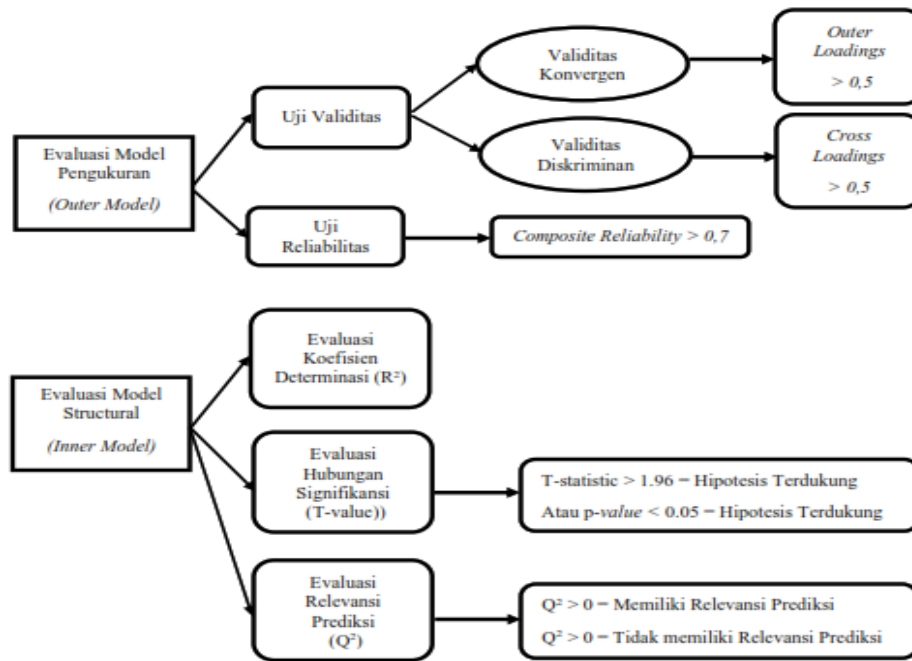
#### 3.1 Kisi-kisi Instrument Penelitian

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

## 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***

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

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

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

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<sup>2</sup>)**

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

**Tabel 5 Hasil R-Square (R<sup>2</sup>)**

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

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *R<sup>2</sup>* 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<sup>2</sup>)**

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	<b>0.012</b>

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)	<b>0.058</b>	<b>0.663</b>	<b>0.254</b>	<b>Ditolak</b>
Kompetensi	<b>0.147</b>	<b>0.976</b>	<b>0.165</b>	<b>Ditolak</b>
Promosi Jabatan	<b>0.190</b>	<b>2.299</b>	<b>0.011</b>	<b>Diterima</b>

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 Aris<sup>1)</sup>, Desi Ilona<sup>2)</sup>**

- 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](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 Bongganan 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.

# SERTIFIKAT

PROGRAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA



Diberikan kepada:

**Desi Ilona**

Sebagai:

**Presenter**

077/SINMag6/IV-2020

Simposium Nasional Magister 6 Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta  
Dengan tema: "Implementasi Merdeka Belajar Dalam Membangun Jiwa  
Entrepreneur Mahasiswa"

Sabtu, 04-18 April 2020 – e-symposium, Program Pascasarjana - Universitas Bung Hatta, Padang



**Dr. Zaitul, SE., MBA., Ak., CA**  
Direktur Program Pascasarjana



**Dr. Ir. Junaidi, M.Si**  
Ketua Pelaksana