

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP  
PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PEMASARAN MANDIRI  
*INHEALTH* MAKASSAR**

**A.BELLA VISTA**

**105720427413**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kantor pemasaran mandiri inhealth makassar "

Nama Mahasiswa : A.BELLA VISTA  
No. Stambuk/ NIM : 105720427413  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ajarkan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Jumat tanggal 08 Juni 2018. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

**Dr. Agussalim HR., SE.,MM**  
NIDN :

Pembimbing II

**HJ.NURINAYA SE.,MM**  
NIDN : 090908701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigai, SE, MM**  
NBM: 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

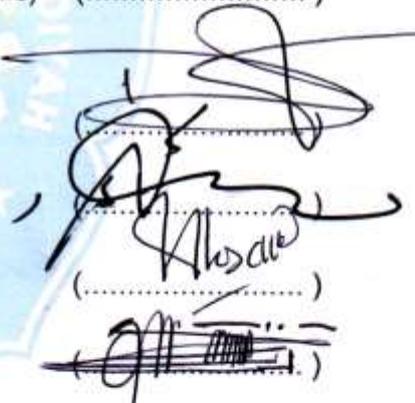


Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

2. Muh. Nur R, SE, MM.

3. Hj. Naidah, SE, M.Si.

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No. 259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A.BELLA VISTA  
No. Induk Mahasiswa : 105720427413  
Jurusan : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kantor pemasaran mandiri inhealth makassar "

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, juni 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

**Ismail Rasulong, S.E., M.M.**  
NBM : 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M**  
NBM : 1093485

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sebagai pemberi cinta yang menanamkan cinta dihati hamba-Nya dan pemilik ilmu seluruh alam. Sholawat dan salam senantiasa terkirim kepada nabi Muhammad SAW. Sebagai pembawa rahmat dan menjadi teladan bagi umatnya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menemui cukup banyak kendala yang dihadapi, namun melalui usaha dan kerja keras, ketekunan dan keikhlasan serta adanya bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, petunjuk, nasihat maupun fasilitas lainnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa hormat dan ucapan Terima kasih yang amat besar kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberi do'a dan rasa kasih sayang, perhatian dan pengorbanan yang tulus serta motivasi yang kuat dengan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tak lupa penulis menyampaikan dengan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE. M.Si, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulog, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agussalim HR., SE.,MM, selaku Pembimbing I, dan Ibu Hj. Nurinaya ST.,MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi.
5. Kantor Pemasaran Mandiri *inhealth* makassar, karna telah mengisinkan saya melakukan penelitian.
6. Terima kasih banyak kepada kedua orang tua saya, karna dengan doa restunyalah saya bisa menyelesaikan Skripsi saya.
7. Bapak dan ibu dosen Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis berbagai pengetahuan selama kuliah sampai penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman sejawad, Fitriani, Hariati, Maryam, Syahrina nafi'i, Nur Fajri, dan Riskawati Hasanuddin. terimakasih atas kebersamaan kalian selama ini.
9. Para pihak lain yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu

Dengan penuh kesadaran diri dan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam penulisan skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan.

Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dan pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan laporan ini . Semoga laporan ini dapat diterima dan ada manfaatnya. Harapan penulis, semoga dalam penulisan skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan mahasiswa/(i) yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Makassar, Maret 2018

Penulis

## ABSTRAK

**A.BELLA VISTA 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pemasaran Mandiri *Inhealth* Makassar, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Agussalim HR., SE., MM. Dan Pembimbing II Hj. Nurinaya ST., MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kantor Pemasaran mandiri *Inhealth* Makassar

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field ressearch*) yakni pengamatan lapangan terhadap obyek yang diletiti untuk mendapatkan data relevan. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pemasaran Mandiri *Ihealth* Makassar 24 orang. Responden dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi serta studi kepustakaan dan uji dengan metode analisis yng digunak adalah analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji T.

Hasil regresi adalah  $Y = 11,739 + 671 + e$ . Dimana  $a=$  menunjukkan bahwa jika penilaian kinerja karyawan konstan atau  $X = 0$ , maka promosi jabatan sebesar 11,739 ini menunjukan bahwa penilaian kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap promosi. Determinasi ( $r^2$ ) adalah 44,70 promosi jabatan karyawan dapat dijelskan oleh variabel penilaian kinerja karyawan, sedangkan sisanya ( $100\% - 44,70 = 55,3\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Hasil Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Pengertian Manajemen SDM .....	8
B. Pengertian Penilaian .....	8
C. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
D. Pengertian Promosi Jabatan .....	8
E. Kerangka Pemikiran .....	8
F. Hipotesis .....	8

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	8
C. Metode Pengumpulan Data .....	32
D. Jenis dan Sumber Data .....	33
E. Populasi dan Sampel .....	34
F. Defenisi Operasional .....	36
G. Metode Analisis .....	38
H. Pengertian Hipotesis .....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN .....</b>	<b>40</b>
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	40
B. Visi dan Misi .....	41
C. Struktur Organisasi.....	43
D. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	44
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil penelitian.....	46
B. Karakteristik Responden .....	46
C. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	50
D. Analisis Deskriptif.....	53
E. Hasil Analisis Statistik Dan Pengujian Hipotesis .....	57
F. Hasil Pengujian Hipotesis .....	59
G. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 1.1 Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin .....	46
Tabel 1.2 Klasifikasi Responden menurut Usia .....	47
Tabel 1.3 Klasifikasi k Responden menurut Pendidikan .....	48
Tabel 1.4 Klasifikasi Responden menurut Masa Kerja .....	49
Tabel 1.5 Analisis Presepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawa (X).....	50
Tabel 1.6 Analisis Presepsi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Y).....	50
Tabel 1.7 Tabel Nilai Regresi .....	52
Tabel 1.8 Koefisien Determinasi .....	53
Tabel 1.9 Tabel Uji T .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Skema 1 Kerangka Pikir.....	30

Skema 3 Struktur Organisasi Kantor Pemasaran Mandiri Inhealth Makassar ...	43
--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping itu faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumberdaya manusia.

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. sumberdaya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyaknya saran dan prasarana serta sumberdaya lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumberdaya lainnya, melalui potensi yang dimiliki oleh

manusia, organisasi dapat demikian sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Malayu S.P Hasibuan (2003) dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”

PT.Asuransi jiwa *inhealth* Indonesia (*inhealth*) telah dimulai perjalanan bisnis di bidang penyediaan program jaminan kesehatan komersial sebagai unit bisnis dari PT.Askes (Persero) sejak tahun 1992. Ketika itu, Perusahaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan komersial dengan sistem *managed care* untuk perusahaan swasta, BUMN, dan institusi pemerintahan. Namun, PT.Asuransi jiwa *inhealth* Indonesia (*inhealth*) baru resmi didirikan sebagai badan akses hokum PT.Askes (persero) dan koperasi Bhakti PT. Askes (Persero) pada tahun 2008.

Sejalan dengan tranformasi PT.Askes (Persero) menjadi badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan, maka mandiri *Inhealth* diakuisisi oleh PT.BANK MANDIRI (Persero) Tbk, PT.Kimia Farma (Persero) Tbk, dan PT.Asuransi jasa Indonesia (Persero). Akuisisi ini juga memberi akses ke pasar korporasi yang lebih luas serta kemampuan untuk memperluas infrastruktur provider layanan kesehatan untuk mendukung skema *managed*

*care*, yakni untuk berpartisipasi dalam mendorong pertumbuhan dan peningkatan produk Asuransi kesehatan di Indonesia.

Sebagai wujud komitmen Perusahaan untuk selalu memberikan kemudahan pelayanan bagi Nasabah dalam mendapatkan perlindungan yang optimal dan memberikan solusi untuk menjaga aset terbaik nasabah, Perusahaan menyediakan beragam produk asuransi kesehatan dan jiwa unggulan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan nasabah, mitra Perusahaan yang paling berharga. Dalam rangkaian produk asuransi, Perusahaan memiliki *inhealth managed care* dan *inhealth Indemnity* serta sinergi dengan BPJS kesehatan melalui skema *Coordiantion of Benefit (CoB)*. untuk kebutuhan asuransi jiwa, kami menyediakan Piliha produk Inhealth Group *Term Life*, *Inhealth Group Personal Accident*, *Inhealth Endowment*, *Inhealth Credit Life*, dan *Inhealth Riders*.

Komitmen tersebut secara konsisten Perusahaan jalani dengan semangat melayani kebutuhan perusahaan melalui penyediaan pelayanan peserta yang professional dan berkelanjutan. dalam menjalankan bisnisnya, Mandiri *Inhealt* juga didukung oleh karyawan serta tenaga penjual yang professional dan berpengalaman yang tersebar di seluruh indonesia, yaitu melalui 12 kantor pemasaran, 10 kantor oprasioanal, dan 50 kantor pelayanan. Hal ini jelas semakin memperkuat eksistensi mandiri

*Inhealth* sebagai salah satu perusahaan asuransi kesehatan komersial terbesar di Indonesia.

Berbekal pengalaman yang mapan dan dukungan lebih dari 6.000 jaringan Provider yang tersebar diseluruh Indonesia hingga saat ini mandiri *Inhealth* telah melayani kebutuhan dari 1.300 Institusi, mulai dari perusahaan swasta BUMN, dan juga lembaga pemerintahan. Perusahaan optimistis, dengan bernaungnya Perusahaandibawah 'payung' PT, Bank Mandiri (Persero), Tbk; Perusahaan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dalam menyediakan solusi asuransi kesehatan dan asuransi jiwa bagi aset berharga bagi perusahaan Nasabah. dan yang terpenting adalah dengan perencanaan Sumberdaya manusia yang baik, *the right man in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan, dengan penempatan karyawan yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang sangat baik dan tepat pada posisi yang tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas sumberdaya manusia yang diperlukan dan bagaimana merekrut karyawan yang memang mempunyai kinerja yang baik, dan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan memberikan kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi atau mempromosikan karyawan dengan kinerja baik baik untuk jabatan yang memang pantas untuk karyawan

tertentu dengan kualitas kerja yang memang pantas didapatkan karyawan tersebut.

Dari latar belakang yang dikemukakan maka penulis mengangkat topik penelitian dengan judul, **“Pengaruh Penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kantor pemasaran mandiri *Inhealth* makassar “**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

Apakah Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Promosi jabatan pada Kantor Pemasaran Mandiri *inhealth* Makassar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat penelitian adalah:

Untuk mengetahui apakah Kinerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan harapan agar penelitian dapat berguna bagi semua pihak, antara lain:

1. Sebagai bahan masukan guna perbaikan atau sumbangan pemikiran kepada kinerja manajemen mengenai kinerja karyawan.
2. Bagi akademis, sebagai bahan wacana maupun bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topic atau variable yang diteliti.
3. Bagi penulis, dapat dijadikan perbandingan antara teori yang didapat  
Dari bangku kuliah dengan praktik yang terjadi dilapangan.
4. Bagi pembaca, dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan terhadap Promosi jabatan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dan bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management*, serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumberdaya manusia dengan personal (personalai, kepegawaian, dan sebagainya), Akan tetapi, pada manajemen sumberdaya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (manajemen sumberdaya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah mengelola Sumberdaya manusia.

Menurut Simamora, manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan, pembangunan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya

manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak

## **B. Pengertian Penilaian.**

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer dan pimpinan, walaupun demikian, pelaksanaan kinerja objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *"like dan dislike"* dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga, kegiatan penilaian adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut, menurut Mathis dan Jackson, menyatakan pendapatnya bahwa, "penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual". kemungkinannya antara lain adalah:

1. Para atasan yang menilai bawahannya

2. Bawahan yang menilai atasannya
3. Anggota kelompok menilai satu sama lain.
4. Penilaian pegawai sendiri
5. Penilaian dengan multisumber,
6. Sumber-sumber dari luar

Mangkuprawira dan vitalaya , juga menyatakan bahwa, “ Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, di mana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai”.

Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperluksn, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan tepat waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Dessler, penilaian kinerja (*performance appraisals*) pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut

dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

#### **a) Manfaat Penilaian**

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo, menyatakan, “penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan yang praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.”

Menurut Rivai, manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah :

1. Orang yang dinilai (karyawan)
  2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan)
  3. Perusahaan
1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan adalah antara lain:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif.
5. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
6. Adanya pandangan yang jelas tentang konteks pekerjaan.
7. Meningkatkan hubungan baik dengan atasan

b) Manfaat bagi penilai (Supervisor/manajer)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen.
3. Meningkatkan kepuasan kinerja baik terhadap manajer dan karyawan
4. Peningkatan kepuasan kerja
5. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan/organisasi

c) Manfaat bagi perusahaan/organisasi

Bagi perusahaan/organisasi, manfaat penilaian adalah antara lain:

1. Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan/orgnisasi
2. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut dan memungkinkan tanggung jawab secara kuat.
3. Kejelasan dan ketetapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.

### **C. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuatu dengan perannya yang ada dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan

suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Berikut ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), sedangkan Kusrianto dalam Mangkunegara Mengemukakan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan (Lazimnya perjam)

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor menurut para ahli yang mempengaruhi kinerja karyawan:

**a) Kualitas**

Menurut Robbins, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

**b) Disiplin**

Menurut Melayu S.P, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

**c) Mandiri**

Menurut Robbins, mandiri merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

**d) Tanggung jawab**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**D. Pengertian Promosi Jabatan**

Menurut Flippo dalam Hasibuan, jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

Menurut Samsuddin, Menyatakan bahwa promosi jabatan adalah berarti perpindahan seseorang jabatan ke jabatan yang lain berarti bahwa kompensasi (Upah, Gaji, Dan Sebagainya) menjadi lebih tinggi dibandingkan jabatan yang lama.

Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan menurut, Kal Keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Pendidikan Formal
2. Pengalamam Kerja
3. Sikap Atasan
4. Prestasi Kerja
5. Adanya Lowongan Jabatan
6. Produktivitas Kerja Dan Sebagainya

Menurut Siagian (2009:169) Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan tempat kepada jabatan/Tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas tanggung jawab yang lebih tinggi yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan karyawan memandang promosi sebagai suatu yang paling menarik disbanding kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Istilah prmosi jabatn berarti kemajuan, sebuah promosi dapat terjadi seketika karyawan dinaikkan jabatannya dari jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai jabatan.

**a. Tujuan Promosi jabatan**

Menurut hasibun promosi jabatan bertujuan untuk bertujuan memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi, menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar, merangsang karyawan agar bekerja lebih bergairah, bersemangat, dan berdisiplin sehingga produktivitas akan meningkat, mempermudah penarikan pelamar kerja. Para pelamar kerja akan tertarik untuk bekerja di perusahaan jika perusahaan itu memberikan kesempatan promosi yang besar pada para karyawannya. Selain itu, promosi juga untuk member kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kerativitas dan inovasi, menambah pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan, mengisi kekosongan jabatan dan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap dan lulus dalam masa percobaan.

#### **b. Promosi jabatan**

Menurut siagian, syarat-syarat promosi jabatan adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengalaman**

Dengan pengalaman yang lebih baik banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

##### **2. Tingkat Pendidikan**

Ada juga perusahaan atau instansi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat di promosikan pada jabataan tertentu, alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

### 3. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting.

### 4. Kreatif

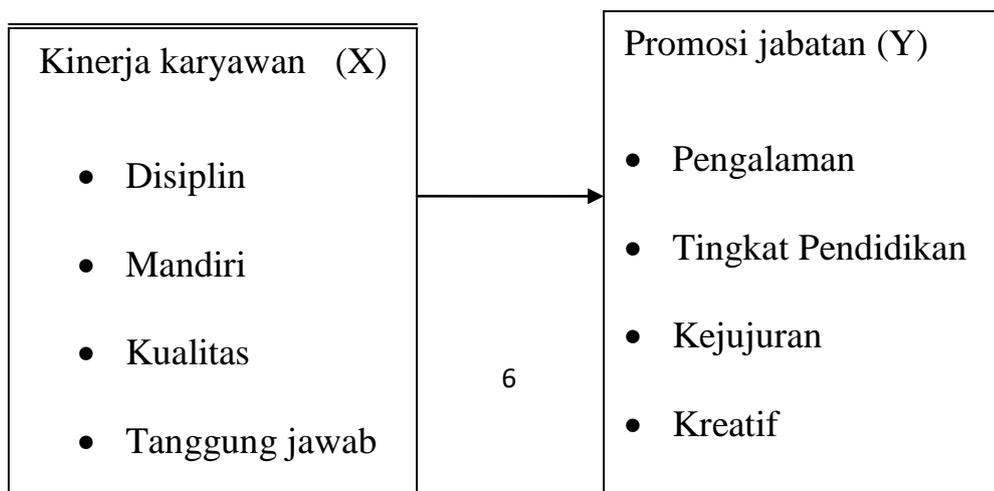
Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan dan kreatif.

## E.Kerangka Pemikiran.

Kantor pemasaran Mandiri *Inhealth* Makassar merupakan salah satu

Perusahaan yang berada di kota Makassar, meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan harus menjadikan kinerja karyawan sebagai syarat promosi jabatan agar memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kinerja karyawan sangat penting dalam mengambil keputusan mempromosikan

### Skema 2.2. Kerangka Pemikiran



## **F.Hipotesis**

## **F.Hipotesis**

Dari apa yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil keputusan hipotesis yaitu “diduga bahwa penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Mandiri *Inhealth* Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field ressearch*) yakni pengamatan lapangan terhadap obyek yang diletiti untuk mendapatkan data relevan. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penilitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka.

#### **B. Tempat dan waktu penelitian**

Lokasi atau tempat yang dijadikan sebagai objek peneletian untuk data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini yaitu penulis melakukan peneletian pada kantor Pemasaran Mandiri Inhealth Makassar yang berlokasi di Graha Pena Jl. Urip Sumoharjo No.20, Pampang, Panakukang, Kota Makassar. Selama kurang lebih dua bulan.

#### **C. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *likert* dalam suyigono (2007:132) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variable penilaian.

Bobot jawaban responden diberi rinci sebagai berikut:

- a) Sangat setuju diberi bobot 5
- b) Setuju diberi bobot 4
- c) Kurang setuju diberi bobot 3
- d) Tidak setuju diberi bobot 2
- e) Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. materi wawancara dan kuesioner meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan Keadaan karyawan yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan. selain itu dilakukan pula observasi

(observation), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

#### **D. . Jenis dan sumber data**

##### **1. Jenis Data**

Agar penelitian mendapatkan hasil maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

- a) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik bentuk lisan maupun tulisan. Data diperoleh wawancara, observasi, dan kepustakaan.
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, Data ini diperoleh kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan dengan masalah yang diteliti.

##### **2. Sumber data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a) Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner, data dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai

hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan.

b) Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut. dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari perusahaan yang terkait, data ini berupa gambaran umum yang berupa sejarah berdirinya , struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

#### **E. Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian adalah semua karyawan pada Kantor Pemasaran Mandiri *Inhealth* Makassar, yang berjumlah 24 orang.

#### **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah unsur peneletian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional. sehingga dapat diamati atau diukur, definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja karyawan dan promosi jabatan.

- a) Variabel *independent*, kinerja karyawan (X) yang menunjukkan pada presepsi pencapaian hasil oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

dibebankan, Kinerja dari karyawan dapat diketahui dengan melihat tingkat mandiri, kuantitas, kualitas dan tanggung jawab.

- b) Variabel *dependent*, promosi jabatan (Y) megarah kepada pemindahan karyawan dari suatu posisi jabatan ke posisi yang lain lebih tinggi, kenaikan suatu posisi biasanya diikuti dengan peningkatan gaji tanggung jawab dan atau tingkat status keorgan isasiannya. suatu kebijakan promosi didasarkan pada pendidikan, pengalaman, inisiatif, dan kreatif.

## **G. Metode Analisis**

### **1. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengola data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variable *independent* terhadap *dependent*. adapun rumus analisis regresi sederhana menurut (Algirafi,2006:62) adalah sebagai berikut :

$$Y = A + bX$$

Keterangan:

X = Variable *independent* (kinerja karyawan)

Y = Variable *dependent* (Promosi jabatan)

a = Konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = Koefisien regresi

## 2. Analisis koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel, Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. besarnya persentase pengaruh variabel *independent* terhadap terhadap nilai variabel *dependent* dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel *independent* terhadap nilai variabel *dependent*, semakin

mendekati 1 besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin besar pula semua variabel *Independent* terhadap variabel *dependent*.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Mandiri *Inhealth*

PT.Asuransi jiwa *inhealth* Indonesia (*inhealth*) telah dimulai perjalanan bisnis di bidang penyediaan program jaminan kesehatan komersial sebagai unit bisnis dari PT.Askes (Persero) sejak tahun 1992. Ketika itu, Perusahaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan komersial dengan sistem *managed care* untuk perusahaan swasta, BUMN, dan institusi pemerintahan. Namun, PT.Asuransi jiwa *inhealth* Indonesia (*inhealth*) baru resmi didirikan sebagai badan akses hukum PT.Askes (persero) dan koperasi Bhakti PT. Askes (Persero) pada tahun 2008.

Sejalan dengan transformasi PT.Askes (Persero) menjadi badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan, maka mandiri *Inhealth* diakuisisi oleh PT.BANK MANDIRI (Persero) Tbk, Dan PT.Kimia Farma (Persero) Tbk, Dan PT.Asuransi jasa Indonesia (Persero). Akuisisi ini juga memberi akses ke pasar korporasi yang lebih luas serta kemampuan untuk memperluas infrastruktur provider layanan kesehatan untuk mendukung skema *managed care*, yakni untuk berpartisipasi dalam

mendorong pertumbuhan dan peningkatan produk Asuransi kesehatan di .indonesia.

Sebagai wujud komitmen Perusahaan untuk selalu memberikan kemudahan pelayanan bagi Nasabah dalam mendapatkan perlindungan yang optimal dan memberikan solusi untuk menjaga aset terbaik anda, Perusahaan menyediakan beragam produk asuransi kesehatan dan jiwa unggulan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan Nasabah, mitra Perusahaan yang paling berharga. dalam rangkaian produk asuransi, Perusahaan memiliki *inhealth managed care* dan *inhealth Indemnity* serta sinergi dengan BPJS kesehatan melalui skema *Coordiantion of Benefit (CoB)*. untuk kebutuhan asuransi jiwa, kami menyediakan Piliha produk *Inhealth Group Term Life*, *Inhealth Group Personal Accident*, *Inhealth Endowment*, *Inhealth Credit Life*, dan *Inhealth Riders*.

Komitmen tersebut secara konsisten Perusahaan jalani dengan semangat melayani kebutuhan perusahaan melalui penyedian pelayanan peserta yang professional dan berkelanjutan. dalam menjalankan bisnisnya, Mandiri *Inhealt* juga didukung oleh karyawan serta tenaga penjual yang professional dan berpengalaman yang tersebar di seluruh indonesia, yaitu melalui 12 kantor pemasaran, 10 kantor oprasioanal, dan 50 kantor pelayanan. hal ini jelas semakin memperkuat eksistensi mandiri *Inhealth* sebagai salah satu perusahaan asuransi kesehatan komersial terbesar di Indonesia.

Berbekal pengalaman yang mapan dan dukungan lebih dari 6.000 jaringan Provider yang tersebar diseluruh Indonesia hingga saat ini mandiri *Inhealth* telah melayani kebutuhan dari 1.300 Institusi, mulai dari perusahaan swasta BUMN, dan juga lembaga pemerintahan. Perusahaan optimistis, dengan bernaungnya Perusahaan dibawah 'payung' PT, Bank Mandiri (Persero), Tbk; Perusahaan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dalam menyediakan solusi asuransi kesehatan dan asuransi jiwa bagi aset berharga bagi perusahaan Nasabah. dan yang terpenting adalah dengan perencanaan Sumberdaya manusia yang baik, *the right men in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan, dengan penempatan karyawan yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang sangat baik dan tepat pada posisi yang tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas sumberdaya manusia yang diperlukan dan bagaimana merekrut karyawan yang memang mempunyai kinerja yang baik, dan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan memberikan kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi atau mempromosikan karyawan dengan kinerja baik untuk jabatan yang memang pantas untuk karyawan tertentu dengan kualitas kerja yang memang pantas didapatkan karyawan tersebut.

## **B. Visi – Misi**

### **a) Visi**

Menjadi pilihan utam dan terpercaya dalam industri asuransi kesehatan komersial di indonesia.

### **b) Misi**

Menyelenggarakan usaha asuransi kesehatan komersial yang menjadi pilihan utama dan terpercaya di indonesia dengan menghasilkan.

1. Produk layanan yang direkomendasikan pelanggan kepada orang lain.
2. Lingkungan kerja yang menarik bagi orang-orang yang bertalenta
3. Pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan berdasarkan prinsip *Good corporate govermance*.

## **C. Nilai – nila organisasi**

### **• Kompeten**

bahwa seluruh jajaran karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan sikap yang persyaratan bagi jabatan yang diemban.

### **• Integritas**

Diyakini bahwa karyawan yang berintegritas adalah yang dimiliki kesamaan antar yang dipikirkan diucapkan, dan yang dilakukan.

- **Inovasi**

Bahwa proses berfikir menghasilkan kreatifitas yang memberikan nilai tambahan ekonomis.

- **Pembelajaran**

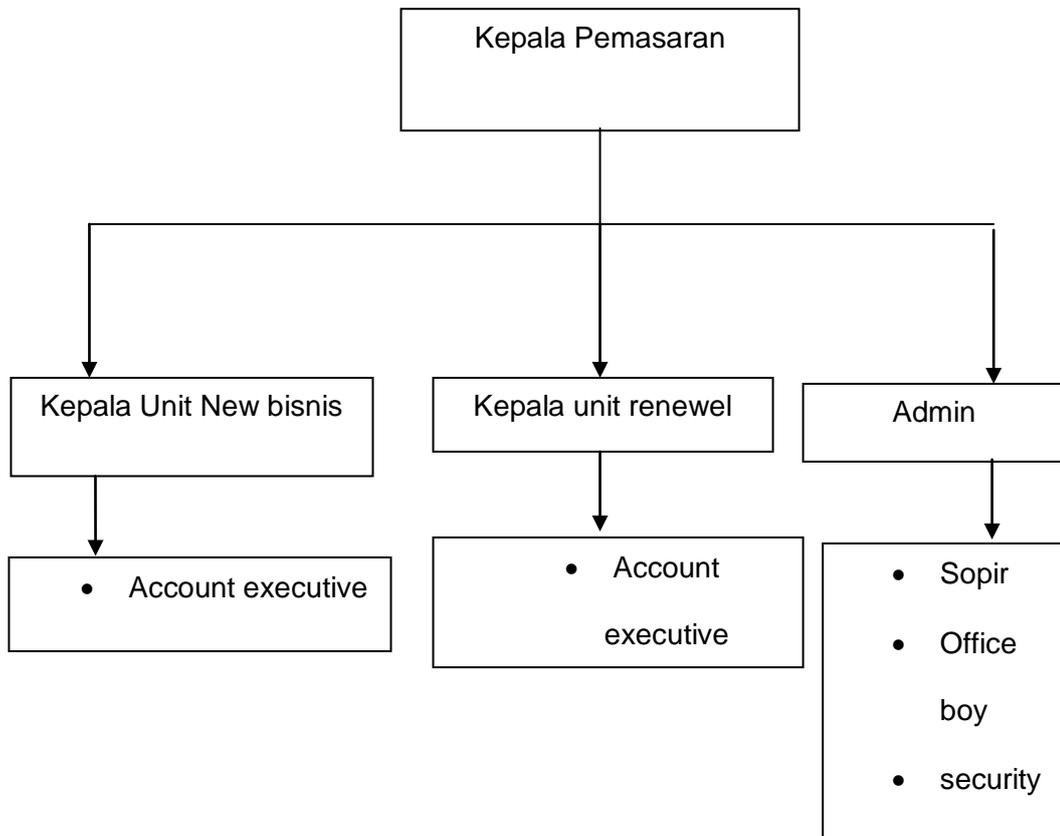
Seluruh jajaran perusahaan menjadikan pengalaman dan perubahan lingkungan bisnis sebagai proses pengembangan individu dan organisasi secara berkelanjutan.

- **Sinergi**

Diyakini bahwa kerjasam tim yang efektif akan memberikan efek ganda terhadap rakyat.

## D. STRUKTUR ORGANISASI DAN JOB DESCRIPTION

### 1. Struktur Organisasi



## **E. Job Description**

### a) Kepala Pemasaran.

- Menciptakan komunikasi pemasaran yang efektif dengan melalui media atau cara lain yang tepat.
- Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategis yang menyangkut pemasaran.
- Memperhatikan kepuasan konsumen
- Memperbaiki dan mengembangkan rencana pemasaran berdasarkan pada hasil.

### b) Kepala unit new bisnis

Mengurus data nasabah baru, yang ingin menggunakan jasa asuransi kesehatan.

### c) Kepala unit renewel

Memperbaharui data nasabah, yang ingin memperpanjang asuransi mereka.

### d) Account executive

- Menyusun proposal penawaran produk
- Melakukan analisis prospek dan menyusun benefit yang diinginkan.
- Mengajukan permintaan penawaran premi melalui aplikasi
- Melakukan tindak lanjut premi
- Melakukan proses penutupan
- Menyiapkan berita acara, surat pengajuan asuransi.

e) Admin

- Pembuatan Surat

Surat yang diurus oleh staff admin biasanya bersifat resmi dan memang merupakan kebutuhan kantor.

- Melakukan Penjadwalan

Penjadwalan yang dilakukan oleh staff admin disebuah perusahaan adalah meliputi jadwal pertemuan tamu dengan kantor tempat dia bekerja.

f) *Front office*

Seseorang yang harus pandai dan cakap dalam berbicara terhadap nasabah ,dan mempunyai keahlian lain.

g) Supir

- Memeriksa kelengkapan seperti rem, accu, oli, lampu, air radiator, ban dan bahan bakar supaya dalam kondisi siap pakai
- Mengantarkan Pimpinan atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau urusan sesuai dengan perintah.
- Memperbaiki kerusakan kecil kendaraan agar dapat berfungsi dengan baik.
- Membersihkan mobi.
- Melakukan *service* dan suku cadang yang sudah rusak di bengkel

h) *Office boy*

- Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya.
- Menyediakan minuman atau makanan untuk karyawan

- Melayani fotokopi/faksimili
- Mengirim/mengambil dokumen antar bagian.

i) *Security*

Menjaga keamanan dan ketertiban dilingkungan/kawasan kerja khususnya pengamanan fisik (*physical security*).

## DAFTAR PUSTAKA

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/penegertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>

<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-penilaian-kinerja-pegawai.html?m=1>

Prof. Dr. Sondang P.Siagian, M.P.A *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT BUMI AKSARA Jl. Sawo Raya No.18 Jakarta 13220

Prof. Dr. Sondang P.2009, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Prof.Dr.Suparno Eko Widodo, M.M.

Syafaat,Muh.Fadli. 2009. *Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT.Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar*

Sekaran, Uma, 2006,metode penelitian untuk bisnis: Jakarta: Salemba Empat.

[http://eprints.walisongo.ac.id/742/4/08411097\\_bab3.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/742/4/08411097_bab3.pdf)

<http://www.pengertianahli.com/2013/12/pengertian-hipotesis.html?m1>



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 24 responden. Dimana responden merupakan karyawan Kantor Pemasaran Mandiri *Inhealt* Makassar. Profil responden yang dinyatakan pada kuesioner ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Dari masing-masing responden. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

#### **Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Pria	12	50%
2	Perempuan	12	50%
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>100%</b>

Dengan melihat tabel 1.1 mengenai jenis kelamin. Jenis kelamin karyawan seimbang, karyawan Pria sebanyak 12 orang (50%) dan yang karyawan Perempuan sebanyak 12 orang (50%).

**Tabel 1.2**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase%
1	23-29 tahun	8	33%
2	30-35 tahun	6	25%
3	36-40 tahun	7	30%
4	Diatas 40 tahun	3	12%
Total		24	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 23 - 29 tahun dengan jumlah 8 orang atau sekitar (33%), usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. (sudirman. 2009) menyatakan penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun - 55 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kantor Pemasaran Mandiri *inhealt* Makassar berada pada usia produktif.

**Tabel 1.3**

**Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase%
1	SMA	1	4%
2	Diploma	7	30%
3	S1	10	41%
4	S2	6	25%
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>100%</b>

Data responden pada tabel 1.3 berdasarkan pendidikan dibagi empat kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah Strata 1 Dengan 10 karyawan dengan presentase (41%) dan terendah Starata 2 sebanyak 1 orang dengan responden (4%).

**Tabel 1.4**

**Karakteristik Responden Menurut masa kerja**

No	Lama kerja	Jumlah responde	Persentase %
1	1-2 tahun	9	37%
2	3-5 tahun	7	30%
3	6-8 tahun	8	33%
Total		24	100%

Dengan melihat tabel 1.4 mengenai masa kerja yang diperoleh responden yang paling dominan adalah 1 - 2 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase (37%) dan terendah adalah 3 - 5 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase (30%).

**2. Analisis Presepsi Karyawan Tentang Penilaian Kinerja Karyawan dan Promosi Jabatan.**

**a. Presepsi karyawan Terhadap Penilaian Kinerja**

Analisis presepsi karyawan terhadap penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan indikator – indikator yang telah ditetapkan

dalam promosi penilaian kinerja karyawan. Adapun indikator – indikator tersebut adalah, disiplin, mandiri, kualitas, tanggung jawab. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa pertanyaan, yang menggambarkan penilaian kinerja karyawan setelah koesioner maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan, presepsi penilaian kinerja terdiri dari 5 pertanyaan.

Tabel 1.5

## Analisis Presepsi Karyawan terhadap kinerja karyawan (X)

Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Jumlah	100%
	SS 5	%	S 4	%	R 3	%	T 2	%	ST 1	%		
1	16	66	8	33	-	-	-	-	-	-	24	100
2	10	41	13	54	1	4	-	-	-	-	24	100
3	15	62	9	37	-	-	-	-	-	-	24	100
4	10	41	13	54	1	4	-	-	-	-	24	100
5	15	62	9	37	-	-	-	-	-	-	24	100
6	12	50	11	45	1	4	-	-	-	-	24	100
7	16	66	8	33	-	-	-	-	-	-	24	100
8	16	66	8	33	-	-	-	-	-	-	24	100
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>57</b>	<b>79</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>1</b>					<b>192</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden penilaian kinerja karyawan.

- 1) Pada pertanyaan pertama jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 66%.
- 2) Pada pertanyaan kedua jawaban yang paling dominan adalah setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 54%.
- 3) Pada pertanyaan ketiga jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 62%.
- 4) Pada pertanyaan keempat jawaban yang paling dominan adalah setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 54%.
- 5) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 62%.
- 6) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 50%.
- 7) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 66%.
- 8) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 66%.

Tabel 1.6

## Analisis Presepsi Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Y).

Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Jumlah	100 %
	SS 5	%	S 4	%	R 3	%	T 2	%	ST 1	%		
1	10	41	14	58	-	-	-	-	-	-	24	100
2	14	54	10	41	-	-	-	-	-	-	24	100
3	12	50	11	45	1	4	-	-	-	-	24	100
4	13	54	10	41	1	4	-	-	-	-	24	100
5	14	58	8	33	2	8	-	-	-	-	24	100
6	14	58	10	41	-	-	-	-	-	-	24	100
7	14	58	10	41	-	-	-	-	-	-	24	100
8	14	58	10	41	-	-	-	-	-	-	24	100
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>54</b>	<b>83</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>2</b>					<b>192</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden penilaian kinerja karyawan.

- 1) Pada pertanyaan pertama jawaban yang paling dominan adalah setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%

- 2) Pada pertanyaan kedua jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%.
- 3) Pada pertanyaan ketiga jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 50%.
- 4) Pada pertanyaan keempat jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 54%.
- 5) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%.
- 6) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%.
- 7) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%.
- 8) Pada pertanyaan kelima jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 58%.

### **3. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

#### a) Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil **SPSS** versi 22 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yaitu koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu penilaian kinerja karyawan

terhadap promosi jabatan (Y) yaitu promosi jabatan dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresi.

**Tabel 1.7**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,739	5,828		2,014	,056
Kinerja Karyawan	,671	,159	,668	4,214	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan data tabel pada 1.7 persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx +$$

Dimana:

X= Kinerja Karyawan

Y= Promosi Jabatan

a= konstanta, potongan garis pada sumbu Y

b= koefisien regresi

e= eror

$$Y = 11,739 + 671 + e$$

Dimana:

a= 11,739 ini menunjukkan penilaian kinerja karyawan konstan  
atau

X= 0, maka promosi jabatan sebesar 11.739

b= 671 ini menunjukkan bahwa setiap penilaian kinerja  
karyawan akan mendorong promosi jabatan 671

## b) Koefesien Determinasi

Tabel 1.8

## Koefesien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 <sup>a</sup>	,447	,422	2,457

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan program spps versi 22 maka diperoleh koefesien determinasi ( $r^2$ ) sama dengan 0,447. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 44,70 promosi jabatan karyawan dapat dilaksanakan oleh variabel penilaian kinerja karyawan, sedangkan sisanya  $(100\% - 44,70) = 55,3\%$  dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## c) Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji T dapat dilihat dari *output coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut:

**Tabel 1.9****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,739	5,828		2,014	,056
Kinerja Karyawan	,671	,159	,668	4,214	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Dari tabel 1.9 dapat dilihat penilaian prestasi kerja memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan karena nilai signifikan penilaian kinerja karyawan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS versi 22 nilai signifikan penilaian kinerja karyawan 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa "ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan" menunjukkan nilai T sebesar 4,214. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian.**

Ada beberapa indikator menurut para ahli yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

**a) Disiplin**

Menurut Melayu S.P, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

**b) Mandiri**

Menurut Robbins, mandiri merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

**c) Kualitas**

Menurut Robbins, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

**d) Tanggung jawab**

Menurut Anwar Prabu mangkunegara, tanggung jawab tadalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian kinerja karyawan. Dari kinerja ini dapat diketahui bahwa apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan kebagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk di promosikan maka, karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan. Hal ini juga dibuktikan dengan uji statistik yang menunjukan bahwa ada hubungan positif

antar penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan yang disebabkan oleh indikator tersebut.

## **KUSIONER PENELITIAN**

### **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PEMASARAN MANDIRI *INHEALTH* MAKASSAR “**

Terima kasih atas partisipasi anda dalam menjadi salah satu responden untuk mengisi kusioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi pada jurusan manajemen, fakultas ekonomi, universitas muhammadiyah makassar. Kusioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan.

PENELITI : A. BELLA VISTA

NIM : 105720427413

JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kusioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pihak-pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumberdaya manusia, atas kerja sama dan bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

#### **1. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Usia :
- b. Jenis kelamin :
- c. Pendidikan terakhir :
- d. Masa kerja :

#### **2. PETUNJUK PENGISIAN KUSIONER**

- a. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan bapak/saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan kusioner ini
- b. Berilah tanda ( ✓ ) pada pertanyaan yang sesuai dengan pendapat anda
- c. Ada lima pilihan yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan yaitu :

- Sangat setuju ( SS )
- Setuju ( S )
- Ragu-ragu ( RR )
- Tidak setuju ( TS )
- Sangat tidak setuju ( STS )

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. Variabel ( X) Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		S	SS	RR	TS	STS
1	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Datang dan pulang kerja tepat waktu.					
3	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tanpa bantuan karyawan lainnya.					
4	Saya bisa mengerjakan segala sesuatu dengan sendiri, dengan hasil yang memuaskan baik atasan saya maupun rekan kerja saya.					
5	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya, selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.					

7	Mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja					
8	Bagi saya tugas adalah kewajiban yang harus diselesaikan secara tepat waktu					

B. Variabel (Y) Promosi Jabatan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		S	SS	RR	TS	STS
1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan.					
3	Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan					
4	Menurut saya, pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
5	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan dan atasan					
6	Kejujuran merupakan nilai penting dalam, mencapai hasil kerja yang jauh lebih baik dan memuaskan.					

7	Saya memiliki tingkat kreativitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
8	Kreativitas saya yang tinggi dapat membantu saya, mencapai hasil kerja yang lebih baik.					

## HASIL OUTPUT REGRESI LINEAR SEDERHANA

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 <sup>a</sup>	,447	,422	2,457

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	107,190	1	107,190	17,762
	Residual	132,768	22	6,035	
	Total	239,958	23		

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,739	5,828		2,014
	Kinerja Karyawan	,671	,159	,668	4,214

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sig.
,000 <sup>b</sup>

Sig.
,056
,000