

## RINGKASAN

*Yon Harmoko Lubis*

**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Penetapan Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sumbul Cabang Sidikalang.**

Setelah pegawai diterima, dan dipekerjakan maka tugas atasan selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerjanya. Penilaian pegawai dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Hasil penelitian pendahuluan ditemukan masalah yang diumuskan sebagai berikut : "Sejauh mana hubungan prestasi kerja dengan penetapan jabatan . "

Secara praktis banyak metode penilaian prestasi kerja yang dilakukan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lain.

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu.

Beberapa metode penilaian terdiri dari:

- a. Rating scale.
- b. Checklist.
- c. Critical incident technique.
- d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku.
- e. Observasi dan tes unjuk kerja.
- f. Metode perbandingan kelompok.

2. Penilaian masa yang akan datang.

Metode-metode penilaian ini terdiri dari:

- a. Penilaian diri sendiri.
- b. Manajemen by objektive.
- c. Penilaian secara psikologis.
- d. Assesment centre.

Kegiatan usaha PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sumbul Cabang Sidikalang yang terutama adalah menyalurkan kredit pada masyarakat, disamping usaha penarikan dana dari pihak ketiga untuk pembiayaan kredit tersebut. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sumbul Cabang Sidikalang, tidak saja memobilisasi dana masyarakat berupa simpanan juga menyalurkan kredit sebagai tujuan untuk memperoleh pendapatan dimana selisih antara bunga pinjaman dengan bunga simpanan dan biaya yang timbul dari operasional.

1. Dari perhitungan korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,1053 yang menunjukkan peranan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) tersebut adalah positif.
2. Dari perhitungan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung} = 0,7487$  dan dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5 % (0,05) dan derajat kebebasan  $(dk) = 52 - 2 = 50$  maka diperoleh  $t_{tabel} = 0,279$  yang berarti ada peranan signifikan antara variabel X (Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Penetapan Jabatan).
3. Besarnya kontribusi Prestasi Kerja terhadap Penetapan jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sumbul Cabang Sidikalang sebesar 1,1088 % sedangkan sisanya 98,8912 % merupakan kontribusi lain diluar penelitian ini, yang turut berpengaruh.

**Kata Kunci ; Prestasi kerja, Penilaian, Penetapan Jabatan**