

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta atau *asset* yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.<sup>1</sup> Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan.<sup>2</sup> Untuk itu, sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan

---

<sup>1</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

<sup>2</sup> Bukhari Usman, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan." *Jurnal Warta Edisi* : 54 (Oktober, 2017), hlm., 3-4.

<sup>3</sup> Yuni Andriani, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 2018, hlm., 91.

(*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>4</sup> Mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Dasar pengembangan SDM perusahaan dapat dilakukan dengan menilai prestasi kerja karyawannya. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan SDM berupa jalur karir atau promosi jabatan karyawan.<sup>5</sup>

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>6</sup> Prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian dari individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Setiap perusahaan menginginkan agar prestasi kerja karyawannya terus meningkat sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.<sup>7</sup> Menurut Dharma (1985) dalam buku Noermijati (2013) cara pengukuran prestasi kerja karyawan perlu mempertimbangkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.<sup>8</sup> Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya, artinya

---

<sup>4</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

<sup>5</sup> Syamsir, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Bosowa Propertindo." *Jurnal Riset Edisi XV*, Vol. 3 No. 4 (April, 2017), hlm., 127-128.

<sup>6</sup> Alia Dwi Siska dan Suryalena, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan: Studi pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, Vol.4 No.2 (Oktober, 2017), hlm., 3

<sup>7</sup> Bastian Prabowo, dkk., "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja: Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 32 No.1 (Maret, 2016), hlm., 107.

<sup>8</sup> Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (UB Press: Malang, 2013), hlm. 44-45.

karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada.<sup>9</sup>

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan, penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.<sup>10</sup> Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan organisasi dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Merupakan sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pegawai pada saat ini. Oleh karena itu, pegawai pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah di dalam suatu organisasi sering dinamakan sebagai promosi (kenaikan jabatan).<sup>12</sup>

Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.<sup>13</sup> Menurut Hasibuan dalam jurnal Sandra Wijayanti dan Iga Manuati Dewi (2017), indikator untuk menggambarkan promosi jabatan yaitu kesempatan peningkatan jabatan,

---

<sup>9</sup> Siska dan Suryalena, Pengaruh Prestasi Kerja, hlm. 3.

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 87

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm.223.

<sup>12</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 123.

<sup>13</sup> Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 106.

peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak, dan perluasan otoritas.<sup>14</sup>

Perusahaan pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.<sup>15</sup> Sebelum memberikan keputusan promosi, atasan hendaknya melakukan penilaian prestasi kerja seobyektif mungkin dan menjunjung tinggi keadilan dalam memberikan penilaian.<sup>16</sup> Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, indeks prestasi karyawan harus ditetapkan dengan baik, jujur, objektif sesuai dengan kenyataan yang ada. Akan tetapi, karena adanya kendala *hallo effect* dan tolak ukur penilaian, maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. *Hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Kendala tolak ukur penilaian terjadi karena adanya kesulitan untuk menetapkan tolak ukur dari berbagai macam lapangan atau jabatan dan unsur-unsur yang harus dinilai. Tetapi juga sukar menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai penunjuk cakap tidaknya seorang karyawan pada suatu lapangan pekerjaan. Kesalahan dalam menentukan tolak ukur penilaian terdiri dari *leniency*, *strictness*, *central tendency*, dan *personal bias*.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, "Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group." *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 4, 2017, hlm., 2001.

<sup>15</sup> Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 170.

<sup>16</sup> Ibid, Sungkono dan Iga Manuati Dewi, hlm., 1994.

<sup>17</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 100-101.

Praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa karyawan yang paling senior belum tentu pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu karyawan yang paling mampu bekerja.<sup>18</sup>

**PT. BPRS Sarana Prima Mandiri merupakan salah satu bank syariah yang masih terbilang muda dalam dunia perbankan dan masih dalam proses berkembang. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri** secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia.<sup>19</sup>

Sistem promosi jabatan yang diterapkan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tidak jauh berbeda dengan perusahaan lainnya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapatkan *reward* berupa promosi jabatan. Promosi jabatan pernah dialami oleh seorang karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang bekerja sebagai *funding officer* di bagian *marketing*. Karyawan tersebut mendapat target dari perusahaan untuk mendapatkan nasabah tabungan sebesar Rp 50.000.000 setiap bulannya selama tiga bulan. Ternyata karyawan tersebut dapat melampaui target dari perusahaan dan menjadi karyawan tetap di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Target dari perusahaan selalu meningkat setiap bulannya dan karyawan tersebut dapat melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai *reward* atas prestasinya tersebut, perusahaan menaikkan jabatan karyawan yang sebelumnya

---

<sup>18</sup> Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 171.

<sup>19</sup> <http://banksyariahsprm.co.id>

sebagai *funding officer* di bagian *marketing* menjadi Kasi *Funding*. Promosi jabatan juga pernah dialami oleh Kepala Kantor Kas Bandaran. Sebelumnya jabatan karyawan tersebut sebagai penaksir gadai di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Karena karyawan tersebut dapat memperoleh nasabah gadai melampaui target yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mendapat *reward* dari perusahaan berupa promosi jabatan.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan memang menerapkan sistem promosi jabatan atas dasar prestasi kerja karyawan. Namun, apabila terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan dipromosikan oleh perusahaan secara bersamaan, maka yang didahulukan adalah karyawan yang senior. Hal ini pernah terjadi pada tahun 2017 lalu, dimana terdapat 4 orang *collector* yang dipromosikan untuk menjadi *account officer*. Perusahaan hanya membutuhkan 2 orang *account officer*. Sehingga perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, terdapat 3 orang yang nilainya hampir sama. Sehingga dipilih karyawan yang paling senior dari 3 orang *collector* tersebut karena kebutuhan perusahaan hanya 2 orang. Artinya, perusahaan lebih memilih karyawan yang senior untuk mendapatkan promosi jabatan ketika hasil penilaian prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai yang hampir sama.

Permasalahan lain terkait dengan promosi jabatan adalah karyawan bagian *marketing* memiliki kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan dari pada karyawan bagian operasional. Karena karyawan bagian *marketing* yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Karyawan bagian *marketing* yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

Keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh sejauh mana karyawan bagian *marketing* dapat bekerja dengan baik di lapangan. Oleh karena itu karyawan bagian *marketing* mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk di promosikan. Namun disisi lain, perusahaan juga tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan bagian operasional. Karyawan bagian *marketing* dan karyawan bagian operasional memiliki perannya masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

Permasalahan yang ada diteori adalah kendala *hallo effect*, kendala tolak ukur penilaian, dan promosi jabatan berdasarkan senioritas. Permasalahan yang ada di lapangan adalah perusahaan lebih memilih karyawan yang senior untuk mendapatkan promosi jabatan ketika hasil penilaian prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai yang hampir sama dan perbedaan kesempatan untuk dipromosikan antara karyawan bagian *marketing* dengan karyawan bagian operasional. Berdasarkan uraian tersebut, ditemukan kesenjangan atau ketidaksamaan antara permasalahan yang ada di teori dengan permasalahan yang ada di lapangan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik pokok permasalahan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?

2. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang dirumuskan tersebut, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah: (1) sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, (2) untuk mempertegas variabel yang diteliti, (3) untuk menentukan dan merumuskan hipotesis. Setiap peneliti dapat merumuskan asumsi yang berbeda.<sup>20</sup>

Adapun asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi kerja merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam promosi jabatan.

---

<sup>20</sup> Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.



2. Semakin besar prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoretis yang diperoleh dari kajian pustaka. Kriteria rumusan hipotesis yang baik adalah (1) menyatakan pertautan antara dua variabel atau lebih, (2) dinyatakan dalam kalimat deklaratif atau pernyataan, (3) dirumuskan secara jelas dan padat, (4) dapat diuji secara empiris, dalam arti peneliti memungkinkan untuk mengumpulkan data guna menguji kebenaran hipotesis tersebut.<sup>21</sup>

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1.  $H_{a1}$  : ada pengaruh secara simultan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2.  $H_{a2}$  : ada pengaruh secara parsial kualitas hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
3.  $H_{a3}$  : ada pengaruh secara parsial kuantitas hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

---

<sup>21</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, hlm. 11.

4. Ha<sub>4</sub> : ada pengaruh secara parsial ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
5. Ha<sub>5</sub> : variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yaitu kuantitas hasil kerja.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai nilai manfaat dan memiliki banyak kegunaan bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh antar variabel yaitu prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan memberi pengetahuan dalam khasanah ekonomi Islam khususnya bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Madura.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini menjadi tolak ukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang prestasi kerja karyawan yang mempengaruhi promosi jabatan.

#### **b. Bagi PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk kemajuan lembaga dalam hal promosi jabatan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan.

### **c. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan digunakan sebagai tambahan referensi bagi seluruh civitas akademika IAIN Madura apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis.

### **d. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan masyarakat mengenai promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dan juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sejenis.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Variabel**

Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini ada empat yaitu prestasi kerja (X) meliputi Kualitas Hasil Kerja ( $X_1$ ), Kuantitas Hasil Kerja ( $X_2$ ), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja ( $X_3$ ), dan Promosi Jabatan (Y).

#### **a. Kualitas Hasil Kerja ( $X_1$ )**

Indikator-indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut:<sup>22</sup>

- 1) Ketepatan
- 2) Ketelitian
- 3) Keterampilan
- 4) Kebersihan

---

<sup>22</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 75.

**b. Kuantitas Hasil Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator-indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut:<sup>23</sup>

- 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara rutin
- 2) Kecepatan

**c. Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator-indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Dharma (dalam jurnal R Indra Perdana, 2013: 5), sebagai berikut:<sup>24</sup>

- 1) Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

**d. Promosi Jabatan (Y)**

Indikator-indikator yang akan diteliti mengadopsi dari Hasibuan (dalam jurnal Sandra Wijayanti dan Iga Manuati Dewi, 2017: 2001), sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Kesempatan Peningkatan Jabatan
- 2) Peningkatan Tanggung Jawab
- 3) Peningkatan Tugas
- 4) Penambahan Hak
- 5) Perluasan Otoritas

---

<sup>23</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 75.

<sup>24</sup> R Indra Perdana, dkk., "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 No.1, 2013, hlm., 5.

<sup>25</sup> Sungkono dan Iga Manuati Dewi, *Pengaruh Prestasi Kerja*, hlm., 2001.

## **2. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan yang pernah mendapat promosi jabatan.

## **3. Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

## **H. Definisi Istilah**

Peneliti memberikan pengertian satu persatu kata yang menjadi judul dalam ini yaitu Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

### **1. Pengaruh**

Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>26</sup>

### **2. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian dari individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.<sup>27</sup>

### **3. Karyawan**

Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> <http://kbbi.web.id/pengaruh>, diakses tanggal 14 November 2019.

<sup>27</sup> Prabowo, dkk., Pengaruh Promosi Jabatan, hlm. 107.

<sup>28</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 12.

#### **4. Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 106.