

ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI MEKASAN

Shalehoddin¹, R.A.Safira Isti Dwi Kurnia²

¹ Institut Agama Islam Negeri Madura, sholeh.azzumar@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Madura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. penelitian ini dilaksanakan mulai bulan april sampai bulan September 2020 di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 20 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 20 orang karyawan. Variabel Bebas (X1) kualitas hasil kerja, (X2) kuantitas hasil kerja, dan (X3) ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan, sedangkan kualitas hasil kerja tidak berpengaruh.

Kata Kunci : *Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine whether the assessment of work performance has a positive and significant effect on employee promotion. This research was conducted from April to September 2020 at PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Head Office. The population in this study were all employees totaling 20 people. The sampling used by this researcher was "saturated sample" where all members of the population were used as the sample of researchers, namely 20 employees. Independent Variables (X1) the quality of work results, (X2) the quantity of work, and (X3) timeliness of completion of work results. The dependent variable (Y) is promotion. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results showed that the quantity of work results and the timeliness of completion had a positive and significant effect on employee promotion, while the quality of work results had no effect.

Keywords: *Job Performance Assessment, Job Promotion, and Employees*

PENDAHULUAN

Manajemen karir merupakan proses yang dapat dipahami oleh karyawan dalam mengembangkan keahliannya dengan cara yang paling efektif. Manajemen karir dilakukan secara individu dengan tujuan menetapkan perencanaan dan perkembangan karirnya untuk bertujuan meningkatkan kemampuannya dan mendapatkan posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang karyawan, bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan merupakan bagian penting bagi keberlanjutan sistem organisasi, sebagai kestabilan organisasi dan moral karyawan akan lebih terjamin. Manusia pada dasarnya mempunyai sifat memperbaiki diri untuk lebih baik, lebih tinggi dan maju dari posisi yang sedang dijalankan saat ini, keinginan untuk maju ini yang dinamakan dengan promosi jabatan (kadarisman. 2013).

Karyawan tidak otomatis mencapai tujuan dan sasaran karir yang dituju atau promosi jabatan, maka harus melalui pemenuhan persyaratan-persyaratan untuk menduduki jabatan karir tertentu, salah satunya adalah adanya referensi dari pimpinan, yaitu dengan penilaian prestasi kerja sebagai acuan penilaian dalam peningkatan karirnya, melalui indikator-indikator yang sering digunakan dalam penilaian prestasi kerja.

Seperti yang dijelaskan oleh Dharma (1985) dalam buku Noermijati (2013) untuk mengukur prestasi kerja karyawan dibutuhkan untuk mempertimbangkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Tiga indikator ini sering digunakan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya, artinya karyawan

tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ada, dan ketika memenuhi standar tersebut, maka kemudian karyawan dipromosikan jabatannya.

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 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 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 N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia.

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.

Dari pembahasan secara umum pada penilaian prestasi kerja yang dijadikan standar penilaian pimpinan perusahaan terhadap promosi jabatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Maka fokus penelitian ini akan **menganalisis pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) terhadap promosi jabatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.**

Dengan tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis Prestasi Kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2. Untuk menganalisis Promosi Jabatan Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Penilaian Prestasi Kerja karyawan (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) terhadap promosi jabatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
4. Untuk mengetahui Variabel Prestasi Kerja Karyawan yang Dominan Berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

KAJIAN LITERATUR

Penilaian Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian dari individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Prabowo, dkk. 2012)

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2005), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (kadarisman. 2013).

Bila prestasi kerjanya tergolong baik, maka kepada pegawai tersebut akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa kenaikan penghasilan dan/atau karier jabatan. Selanjutnya bila prestasi kerja pegawai tergolong buruk, maka yang bersangkutan akan menerima hukuman (*punishment*) berupa penurunan penghasilan dan/atau karier jabatan.

Menurut Dharma (1985) dalam Noermijati (2013) cara pengukuran

prestasi kerja karyawan perlu mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja merupakan ukuran kualitatif output yang mencerminkan indikator tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan. Walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, akan tetapi hal ini tetap penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan

Menurut Wilson dan Heyel (1987: 101) dalam jurnal Ayu Oktaria (2013) berpendapat bahwa *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan ukuran kuantitas yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan permasalahan jumlah keluaran yang dihasilkan sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan, maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Noermijati. 2013)

(Oktaria dan Ayu. 20213) berpendapat Kuantitas kerja berhubungan dengan kemampuan kerja yang dapat diperoleh seorang pegawai. Kuantitas kerja berarti pegawai harus berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif. Kuantitas kerja pegawai akan tercermin dari kerja pegawai dalam hal jumlah hasil kerja yang dicapai pada waktu tertentu.

(Mangkunegara. 2011) berpendapat bahwa kuantitas hasil kerja meliputi hal-hal berikut:

a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara rutin Setiap

karyawan memiliki target untuk menyelesaikan pekerjaan rutin harian.

b) Kecepatan

Tidak hanya memperhatikan *output* (keluaran) rutin yang harus diselesaikan, tetapi seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja

Menurut (Noermijati. 2013) Merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. Dalam hal ini penerapan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu Dharma dalam Indra Perdana, (2013: 5), menjelaskan Indikator-indikator dalam mengukur ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja sebagai berikut:

a) Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

b) Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat dibandingkan karyawan yang lain dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang lain.

Promosi Jabatan

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. Promosi adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab (Ardana, I Komang dkk. 2012)

Menurut (Kadarisman. 2013) Promosi merupakan idaman para pegawai, karena melalui promosi ini, akan membawa pengaruh/motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

(Sungkono dan Iga Manuati Dewi. 2001) menjelaskan Indikator untuk menggambarkan promosi jabatan sebagai berikut:

1) Kesempatan Peningkatan Jabatan

Kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Berarti kegiatan peningkatan jabatan, yaitu pembukaan akses mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan yang lebih besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya.

2) Peningkatan Tanggung Jawab

Suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang karyawan untuk peran tertentu sehingga kelayakan karyawan menjadi perhatian dalam promosi jabatan.

3) Peningkatan Tugas

Apabila seseorang memiliki motivasi dan pengetahuan yang memadai terhadap bidangnya dan tanggung jawabnya terhadap beban tugas yang diberikan kepadanya.

4) Penambahan Hak

Suatu umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk gaji atau kompensasi yang diberikan kepadanya, biasanya kompensasi tersebut akan naik tergantung sejauh mana karyawan tersebut menduduki suatu jabatan.

5) Perluasan Otoritas

Memiliki kekuasaan lebih dalam melakukan suatu tindakan perusahaan dalam bentuk wewenang, gagasan, dan kebijakan perusahaan.

Sedangkan Syarat-syarat promosi pada umumnya dijelaskan oleh (Hasibuan. 2005) meliputi; Kejujuran, disiplin, Prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, komonikatif, kepemimpinan, pendidikan.

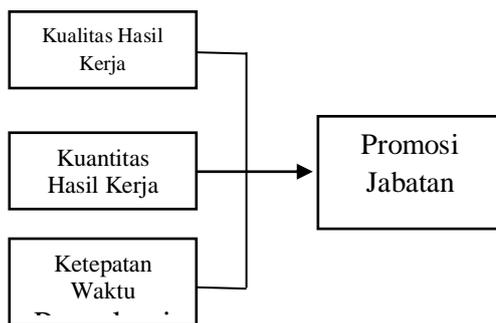
Hubungan Prestasi Kerja Karyawan dan Promosi Jabatan

Prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian dari individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Prabowo. 2016). 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 (Ardana, dkk.2012). Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Bila prestasi kerjanya tergolong baik, maka kepada pegawai tersebut akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa kenaikan penghasilan dan/atau karier jabatan. Selanjutnya bila prestasi kerja pegawai tergolong buruk, maka yang bersangkutan akan menerima hukuman (*punishment*) berupa penurunan penghasilan dan/atau karier jabatan (Kadarisman. 2012)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 20 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 20 orang karyawan. Variabel Bebas (X)

yaitu penilaian prestasi kerja (X1=kualitas hasil kerja, X2 kuantitas hasil kerja, dan X3= ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) .Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Dengan teknik analisis data secara deskriptif dan kuantitatif.



Gambar 1. Desain Operasional Variabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Prestasi Kerja PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Prestasi kerja Secara keseluruhan pada PT. BPRS Sarana

Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan **Sangat Baik**. Maksud sangat baik disini adalah prestasi kerja yang diterapkan sangat baik sesuai dengan 3 indikator prestasi kerja yaitu dengan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.

b. Analisis Deskriptif Promosi Jabatan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Promosi jabatan Secara keseluruhan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan **Sangat Baik**. Maksud sangat baik disini adalah prestasi kerja yang diterapkan sangat baik sesuai dengan 5 indikator promosi jabatan yaitu dengan Kesempatan Peningkatan Jabatan, Peningkatan Tanggung Jawab, Peningkatan Tugas, Penambahan Hak, Perluasan Otoritas.

Uji Simultan

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja dengan 3 indikator terhadap promosi jabatan.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.450	5.841		-.248	.807
Kualitas Hasil Kerja (X1)	.147	.165	.119	.891	.386
Kuantitas Hasil Kerja(X2)	2.370	.414	.765	5.721	.000
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	1.255	.369	.365	3.399	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = (-1,450) + 0,147 X_1 + 2,370 X_2 + 1,255 X_3$$

Dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. a (konstanta) sebesar -1,450 menyatakan bahwa jika variabel independen (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan bernilai -1,450.
- b. $b_1 = 0,147$, nilai koefisien regresi variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1) sebesar 0,147. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 0,147 satuan dengan asumsi

variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.

- c. $b_2 = 2,370$, nilai koefisien regresi variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) sebesar 2,370. Mempunyai arti bahwa jika Prestasi Kerja tentang Kuantitas Hasil Kerja (X_2) meningkat sedangkan variabel lain (Kualitas Hasil Kerja dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja) adalah tetap, maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 2,370 satuan.
- d. $b_3 = 1,255$, besarnya nilai koefisien regresi variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) sebesar 1,255. Jika Prestasi Kerja tentang Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) meningkat sedangkan variabel lain (Kualitas Hasil Kerja dan Kuantitas Hasil Kerja) adalah tetap, maka promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan akan meningkat sebesar 1,255 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.450	5.841		-.248	.807
Kualitas Hasil Kerja (X1)	.147	.165	.119	.891	.386
Kuantitas Hasil Kerja(X2)	2.370	.414	.765	5.721	.000
Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X3)	1.255	.369	.365	3.399	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel), $df = 20 - 4 = 16$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,746. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,891 dengan taraf signifikan 0,386. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,386 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,891 < t_{tabel} 1,746$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Hasil Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,721 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu

1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,721 > t_{tabel} 1,746$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kuantitas Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Variabel Ketepatan Waktu Hasil Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,399 dengan taraf signifikan 0,004. Nilai t_{tabel} yaitu 1,746. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,399 > t_{tabel} 1,746$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Ketepatan Waktu Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.781	1.418

a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), Kualitas Hasil Kerja (X_1)

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti sebesar 81,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 81,6% variabel promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dijelaskan oleh variasi variabel independen Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja. Dan sisanya bisa dipengaruhi oleh variabel independen lainnya seperti senioritas dan lain-lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Hasil uji statistik prestasi kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, hal ini berarti bahwa apabila prestasi kerja karyawan semakin baik, maka akan berdampak pada semakin besarnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor

Pusat Pamekasan. Sekaligus dalam pengambilan keputusan atau pembuktian hipotesis dapat diterima yang berbunyi “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. Variabel Prestasi Kerja Karyawan yang Dominan Berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Koefisien regresi untuk variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1) sebesar 0,147, variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2) sebesar 2,370, dan variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) sebesar 1,255. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat satu variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan adalah variabel X_2 (kuantitas hasil kerja).

Hasil penelitian ini telah mencerminkan kuantitas hasil kerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam promosi jabatan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, karyawan bagian *marketing* memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya dengan kuantitas (jumlah) yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai target tersebut, atau bahkan dapat melampaui target yang ditetapkan perusahaan, memiliki

kesempatan yang sangat besar untuk dipromosikan. Meskipun karyawan masih terbilang muda dan belum dikategorikan *senior*, perusahaan juga mempertimbangkan kuantitas hasil kerjanya yang dicapai untuk selanjutnya dipromosikan. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memenuhi target sebagai bentuk *reward* perusahaan atas kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida dkk (2017) yang menyatakan bahwa kuantitas hasil kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Hayati dan Mailiana (2015) yang menyatakan bahwa kuantitas kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

PENUTUP Kesimpulan

1. Prestasi kerja Secara keseluruhan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan **Sangat Baik**. Maksud sangat baik disini adalah prestasi kerja yang diterapkan sudah mempertimbangkan aspek kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.
2. Promosi jabatan Secara keseluruhan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan **Sangat Baik**. Karena sudah mempertimbangkan konsep Kesempatan Peningkatan Jabatan, Peningkatan Tanggung Jawab, Peningkatan Tugas, Penambahan Hak, Perluasan Otoritas.
3. Secara parsial variabel Kualitas Hasil Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi

- jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
4. Secara parsial variabel Kuantitas Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
 5. Secara parsial variabel Ketepatan Waktu Hasil Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
 6. Hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti sebesar 81,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 81,6% variabel promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
 7. terdapat satu variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan adalah variabel X_2 (kuantitas hasil kerja).

Saran

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel prestasi kerja meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi, diharapkan karyawan mendapatkan hak-haknya yang layak. Sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang dimilikinya agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.
2. Dengan hasil variabel kualitas hasil kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan, maka diharapkan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kualitas hasil kerja juga.

- Khususnya untuk dijadikan bahan penilaian prestasi kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh prestasi kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja) terhadap promosi jabatan, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam. Sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti *senioritas*, *loyalitas*, dan *disiplin kerja*.

REFERENSI

- Ardana, I Komang dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- <http://banksyariahspm.co.id>
- <http://kbbi.web.id/pengaruh>, diakses tanggal 14 November 2019.
- <https://tafsirweb.com/9585-surat-al-ahqaf-ayat-19.html> diakses pada 18 Desember 2019.
- <https://www.mushaf.id/surat/al-insyirah/7/8/> diakses pada tanggal 12 Desember 2019.
- Juliandi, Azuar. "Parameter Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam." *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14 No. 1. April, 2014.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Noermijati. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. UB Press: Malang, 2013.
- Oktaria, Ayu. "Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 1 No.1. Oktober, 2013.
- Perdana, R Indra, dkk. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4 No.1, 2013.
- Prabowo, Bastian dkk. "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja: Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang." *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Vol. 32 No. 1. Maret, 2016.
- Akh.Fawaid,Fahrurozi "Pengaruh Rendahnya Pemahaman Fungsi Manajemen Sdm, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Al-Ghufron Pamekasan)". *Dialektika Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Unira Malang*, vol 5, nomor 2 (2020),hal 143150.doi: <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.455>
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015.
- Usman, Bukhari. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan." *Jurnal Warta Edisi : 54*. Oktober, 2017.
- Wijaya, Tony. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2011.