

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DALAM PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT
KANTOR CABANG UTAMA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**LUSIO EKA FITRI
2009/97283**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan
terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan
Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang

Nama : Lusio Eka Fitri
TM/NIM : 2009/97283
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 31 Juli 2013

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Drs. Yasril Yunus, M.Si.
NIP. 19531017 198211 1 002

Pembimbing II



Aldri Frinaldi, SH., M.Hum.
NIP. 19700212 199802 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

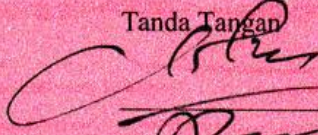
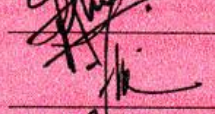
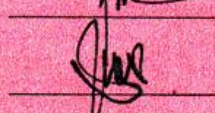
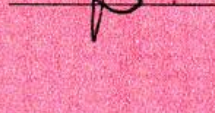
Pada hari Rabu Tanggal 31 Juli 2013 pukul 08.00 s/d 10.00 WIB

**Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
Kantor Cabang Utama Padang**

Nama : Lusio Eka Fitri
TM/NIM : 2009/97283
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 31 Juli 2013

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Yasril Yunus, M.Si.	
Sekretaris	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum.	
Anggota	: Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D.	
Anggota	: Dr. Fatmariza, M.Hum.	
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd.
NIP. 196210011989031002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lusio Eka Fitri
BP/Nim : 2009/97283
Tempat/Tanggal lahir : Padang/4 Oktober 1991

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang” adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Padang, 1 Agustus 2013

Saya yang menyatakan,



LUSIO EKA FITRI
2009/97283

ABSTRAK

Lusio Eka Fitri (2009/97283) : Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat diwujudkan dengan salah satu cara, yaitu dengan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi terhadap kerjanya. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat dipromosikan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hakikatnya, promosi jabatan seharusnya menempatkan karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan jabatan yang akan ditempati. Namun, pada kenyataannya, saat ini ditemukan ketidaksesuaian antara pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan posisi jabatan yang ditempati dan promosi dilaksanakan secara subjektif, sehingga kinerja karyawan yang optimal belum tercapai disebabkan karena karyawan yang dipromosikan tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempati. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

Jenis penelitian ini adalah korelasional dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing jabatan ditentukan secara proporsional. Jenis data adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penyebaran angket dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul tersebut dianalisis secara statistik dengan bantuan program SPSSversi 16.00 *for windows*.

Setelah dilakukan pengolahan data, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang sebesar 77,7% dengan kekuatan sebesar 88,5% sedangkan 22,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang".

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan berupa motivasi, semangat, bantuan, bimbingan, saran, dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan, pemikiran, serta berbagai masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen penguji yakni Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D, Ibu Dr. Fatmariza, M.Hum, dan Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D yang telah memberikan masukan-masukan dan saran yang sangat berguna bagi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. DR. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D dan Ibu Henni Muchtar, SH., M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Bapak Drs Yasril Yunus, M.Si selaku Penasehat Akademis.
4. Bapak Dedy Cardi selaku Pimpinan Kantor Cabang Utama Padang serta seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.
5. Teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta beserta keluarga yang telah memberikan doa, dorongan, dan semangat serta motivasi untuk terus berjuang dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan terutama bagi rekan-rekan IAN 2009 yang telah memberikan semangat dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat berbagai kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Hipotesis	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis	10
1. Promosi Jabatan	10
2. Pengalaman Kerja	14
3. Kinerja	18
4. Keterkaitan antara Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan.....	25
5. Penelitian Terdahulu	28
6. Keterbatasan Penelitian.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Variabel Penelitian	33

D. Definisi Operasional	34
E. Populasi dan Sampel	37
F. Jenis, Sumber, Teknik, dan Alat Pengumpulan Data.....	39
G. Instrumen Penelitian	41
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	43
I. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum	49
1. Sejarah Perusahaan	49
2. Visi dan Misi.....	50
3. Struktur Organisasi	51
4. Uraian Tugas	52
B. Temuan Khusus	64
1. Karakteristik Responden	64
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	70
3. Hasil Pengujian Hipotesis	72
4. Analisis Regresi Sederhana	73
C. Pembahasan	75
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Promosi Karyawan	7
Tabel 2	Variabel dan Indikator	34
Tabel 3	Data Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	37
Tabel 4	Sampel Proporsional Tiap Jabatan	39
Tabel 5	Skala Ukur Instrumen Penelitian	42
Tabel 6	Kisi-Kisi Penyusunan Instrumen Penelitian	42
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	44
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Jabatan	68
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	69
Tabel 16	Hasil Uji Linearitas	71
Tabel 17	Model Summary.....	73
Tabel 18	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 3 Hasil Uji Linearitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi
Lampiran 2	Angket Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 3	Tabulasi Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja
Lampiran 4	Tabulasi Uji Validitas Variabel Kinerja
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Angket Penelitian
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian Variabel Pengalaman Kerja
Lampiran 8	Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja
Lampiran 9	Hasil Uji Regresi Sederhana
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian
Lampiran 11	Surat Keterangan Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya, perusahaan tidak akan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta mampu menjabarkan visi dan misi yang disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar kinerja dapat meningkat, karena sumber daya manusia yang matang sangat menunjang dalam peningkatan kinerja karyawan yang dapat terbentuk melalui faktor pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Di dalam persaingan dunia usaha, karyawan memerlukan kinerja yang tinggi agar mampu bersaing dalam dunia kerja. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan dengan salah satu cara, yaitu dengan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi terhadap kerjanya. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat dipromosikan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan. Karyawan harus memiliki kemampuan dan potensi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Hakikatnya, promosi jabatan seharusnya menempatkan karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan jabatan yang akan ditempati. Apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang akan mengakibatkan kinerja menurun. Agar tidak terjadi dampak negatif tersebut, pimpinan seharusnya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang akan dipromosikan secara objektif dan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Disamping itu, pengalaman kerja sebagai dasar pelaksanaan promosi jabatan perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaannya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Wahyudi (1991) dalam Tjutju dan Suwatno (2011:117), bahwa dalam melakukan promosi jabatan hendaklah mempertimbangkan faktor pengalaman kerja. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin lama seorang karyawan bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya, makin singkat masa kerja maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Seperti yang dilaksanakan oleh Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, pengalaman kerja karyawan yang dipromosikan harus dipertimbangkan. Disini terlihat bahwa perusahaan mengutamakan pengalaman kerja untuk karyawan yang akan dipromosikan sebagai dasar pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan secara formal. Tetapi pada kenyataannya, saat ini Bank Pembangunan Daerah

Sumatera Barat tidak melaksanakan dasar tersebut sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan. Hal ini terlihat dengan ditemukannya ketidaksesuaian antara pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan posisi dan jabatan yang ditempati. Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2001:71) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dengan demikian, karyawan yang bersangkutan memiliki kemampuan yang lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik. Jadi, dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, akan menjadikan karyawan yang bersangkutan lebih terampil, peningkatan dalam penguasaan teori, dan dapat memahami tugas serta pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi NOKEP. SK/033/DIR/01-2009 tentang Pengkajian Pegawai, promosi jabatan adalah kenaikan jabatan dari satu level jabatan ke level jabatan yang lebih tinggi. Sementara itu, menurut Malayu Hasibuan (2011:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar

authority (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi NOKEP. SK/033/DIR/01-2009 tentang Pengkajian Pegawai, penilaian kinerja adalah hasil penilaian kinerja dari pegawai dan pejabat bank. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan. Salah satunya sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi jabatan (Malayu Hasibuan, 2011:89). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan dan untuk mengetahui seberapa luas pengalaman kerja dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi perilaku, kemampuan karyawan, dan potensi pengembangan yang dilakukan. Penilaian kinerja juga merupakan suatu hal penting yang dapat mempengaruhi keputusan untuk mempromosikan jabatan seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena suatu jabatan dalam perusahaan akan mempengaruhi performance dari perusahaan itu sendiri. Proses penilaian dilakukan secara jujur dan objektif. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja bagi karyawannya

dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi. Menurut Mejia, dkk (2004) dalam Suwatno dan Doni (2011:197) mengungkapkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Pimpinan harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan promosi jabatan yang dilakukan secara adil dan objektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang pada tanggal 4 Juni 2013, mengenai sistem jabatan karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Disini Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat menggunakan sistem golongan (grade) dalam melaksanakan promosi jabatan bagi karyawan yang akan dipromosikan. Tingkatan grade terdiri dari 17 level, yaitu grade 1 (terendah) sampai dengan grade 17 (tertinggi). Karyawan yang dipromosikan dengan syarat tidak mendapatkan surat peringatan dalam dua tahun terakhir dan sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, promosi jabatan lebih diprioritaskan berdasarkan pengalaman kerjayang dimiliki karyawan dengan alasan bahwa karyawan yang berpengalaman lebih mengetahui tugas serta fungsi pekerjaan yang akan dijalankan. Hakikatnya, dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan

dengan mudah memahami cara kerja dan menyesuaikan dengan lingkungan kerja di sekitar serta mudah menjalin kerja sama antar karyawan.

Penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Yunasrul di Bagian Penilaian dan Pengembangan Karyawan, pelaksanaan promosi jabatan atas dasar kebutuhan perusahaan dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan bertujuan untuk penetapan fungsi dan tugas bagi karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Promosi jabatan juga dimaksudkan untuk menghargai karyawan sesuai dengan bobot pekerjaan yang dilakukannya dan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan serta untuk menghindari kejenuhan apabila ditempatkan pada waktu yang lama dalam suatu posisi sekaligus untuk peningkatan jenjang karier bagi karyawan. Karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dipromosikan apabila berkompeten serta dinilai layak oleh pimpinan untuk dipromosikan dan dilaksanakan apabila ada posisi yang kosong dan membutuhkan karyawan.

Disamping itu, penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 17 Juli 2013 dengan Ibu X, mengatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat pada saat ini tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Promosi jabatan seharusnya dilaksanakan atas pertimbangan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada kenyataannya, pelaksanaan promosi jabatan dilakukan secara subjektif, *like and dislike*, dan adanya nepotisme, yakni pelaksanaan promosi yang memanfaatkan suatu jabatan untuk membantu keluarga atau teman dalam mendapatkan promosi jabatan. Padahal, masih banyak karyawan yang berpotensi dan berpengalaman untuk dapat

menduduki suatu jabatan yang berhak untuk dipromosikan. Hal ini menyebabkan semangat kerja karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan menurun. Karena mereka merasa memiliki potensi untuk dipromosikan tetapi tidak dipromosikan ke jabatan yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang seharusnya dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja dan dilakukan secara adil dan objektif belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan pengalaman kerja yang merupakan dasar pertimbangan bagi karyawan untuk dipromosikan seharusnya dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja bagi karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 1
Data Promosi Karyawan di PT. BPD Sumatera Barat
Kantor Cabang Utama Padang

Tahun	Karyawan yang dipromosikan
2010	10
2011	14
2012	20

Sumber: Bagian SDM & Umum PT. BPD Sumatera Barat Cabang Utama Padang.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu tidak terlaksananya aturan formal yang merupakan dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan dalam realitanya, yang terlihat pada ketidaksesuaian antara jabatan yang ditempati dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam proses pelaksanaan promosi jabatan.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan besarnya ruang lingkup serta banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka berdasarkan identifikasi masalah di atas, batasan masalah dari penelitian ini adalah pengaruh pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

E. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dalam promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan konsep dan ilmu pengetahuan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang promosi jabatan.
- b. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan promosi jabatan.
- c. Menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang topik yang sama pada kemudian hari dengan variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan keterangan dan informasi yang berguna bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Cabang Utama Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan dikemudian hari.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi untuk pelaksanaan promosi jabatan dimasa yang akan datang.