

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

Anissa Wardani¹, Noviansyah², Rani Anwar³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
wardanianissa15@gmail.com, noviansyahrais95@gmail.com, ranianwar20@gmail.com

Abstract: *The Influence of Work Performance and Work Experience on Employees Position Promotion at PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja Branch Office. This study discussed the influence of work performance and work experience on employees position promotion at PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja Branch Office. The population in this study was 40 respondents, the data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The analytical method used was a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. The results of the analysis in this study explained that the tcount for each work performance variable (X_1) was 2.677 and work experience (X_2) was 5.560, which is greater than the ttable value of 2.02619 which states that each variable had a partial influence on employees position promotion (Y) at PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja Branch Office. Simultaneously there was an influence of work performance (X_1) and work experience (X_2) on employees position promotion (Y) at PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja Branch Office with an F_{count} of 32.193 greater than F_{table} of 3.25. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.635 in this case indicated that the contribution of the influence of work performance variables (X_1) and work experience (X_2) on employees position promotion (Y) was 63.5% while the remaining 36.5% was influenced or varied by other variables that not included in this study such as leadership, organizational culture, commitment and competence (Edison, 2018:202)*

Keywords: *Work Performance, Work Experience, Employees Position Promotion*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak untuk dianalisis dan dikembangkan (Fathoni, 2014:8).

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja

(Tampubolon, 2018:5). Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja salah satunya melalui promosi jabatan (Abdullah, 2014:161).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat melakukan suatu pekerjaan didalam lingkungan perusahaan. Dari hasil kerja tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (Siagian, 2018:223).

Kondisi promosi jabatan secara umum dibebepara perusahaan masih berdasarkan prestasi kerja, dimana prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Apabila prestasi

kerja seorang karyawan mengalami peningkatan pada periode waktu tertentu, maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ketingkatan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Flippo (2019:84), prestasi kerja didefinisikan sebagai berikut *“performance appraisal is that it provides information of great assistance in making and enforcing decisions about such as promotion, pay increases, layoff and transfer.”*

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pengalaman kerja. Siagian (2018:52), menyebutkan bahwa pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik, maka timbul dampak positif berupa kemampuan mendeteksi kesalahan, kemampuan memahami kesalahan. Tanpa adanya pengalaman kerja yang cukup, seseorang mengalami kesulitan untuk mengatasi pekerjaan dan tidak akan paham dengan apa yang sedang dikerjakan.

PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak dalam bidang pendistribusian beragam produk antara lain dari Vape, Shampo B&B, Sabun B&B, Permen Kino, Biore, Laurier, Marries, Jaz 1, Minyak Goreng Sovia, Tepung Beras Rose Brand, Minyak Goreng Rose Brand, Bihun Rose Brand. Berdasarkan survey diperoleh fenomena mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

Berdasarkan data pencapaian penjualan pada tahun 2021, masih ada beberapa karyawan bagian salesman yang tidak mencapai target penjualan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa penyebab pencapaian penjualan yang belum maksimal karena karyawan bagian salesman belum bisa mempromosikan produk dengan maksimal untuk produk yang kurang laku seperti memberikan penawaran diskon atau dijual kepada

pelanggan yang lebih laris penjualannya, sehingga tidak akan ada produk yang kadaluarsa. Fenomena mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja yang dapat dilihat pada masa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa masih ada beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang belum maksimal, misalnya pada bagian administrasi yang sudah tergolong cukup lama bekerja yakni selama 4 tahun, mengenai keadaan karyawan bagian administrasi ini seharusnya dengan pengalaman kerja yang dimiliki mampu mengelola pekerjaannya secara optimal seperti membuat laporan keuangan, tetapi kenyataannya karyawan bagian administrasi masih kurang maksimal dalam membuat laporan keuangan, hal ini dilihat dari adanya kesalahan dalam format penulisan laporan keuangan.

Fenomena mengenai promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja mengenai promosi jabatan karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari karyawan bagian gudang sudah bekerja 8 tahun di perusahaan akan tetapi belum ada kenaikan jabatan. Serta karyawan pada bagian salesman ada yang sudah bekerja selama 5 tahun akan tetapi belum ada kenaikan jabatan.

Menyikapi permasalahan maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Pelaksanaan prestasi didalam suatu organisasi sangatlah penting, karena dengan prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut (Wijono, 2015:82-83).

Menurut Mangkunegara (2020:151) prestasi kerja adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya membuat rencana untuk membangun karirnya.

Menurut Sutrisno (2016:152-153) prestasi kerja ini memiliki 6 indikator, yaitu:

1. Hasil Kerja
Pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja menghasilkan kualitas dan kuantitas.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Kemampuan karyawan untuk menunjukkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental
Sejauh mana tingkat kemampuan dan kecepatan karyawan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja dan sikap positif tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Sejauh mana perilaku individu dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan terhadap aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran

antara tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pengalaman Kerja

Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktik (Knoers, 2014:66). Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang pengembangan diri terhadap perubahan yang akan terjadi (Handoko, 2017:24).

Menurut Sartika (2015:56-57) ada 4 indikator untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan, yaitu:

1. Lama Waktu atau Masa Kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Promosi Jabatan

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2020:108).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:211) promosi jabatan adalah apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level.

Adapun indikator promosi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hal-hal berikut (Afandi, 2021:37):

1. Dimensi Kepemimpinan
Dimensi kepemimpinan memiliki tiga indikator yang terdiri dari:
 - a. Komunikatif
Mengukur sejauh mana karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik.
 - b. Intelektual
Dengan intelektual penilai dapat mengetahui sejauh mana karyawan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.
 - c. Memiliki Visi Yang Baik
Sejauh mana karyawan mengenal visi, sehingga kerja mereka mempunyai arah yang jelas dan bisa terkendali mencapai tujuan atau sasaran dengan efektif dan efisien.
2. Dimensi Kinerja
Dimensi kinerja terdiri dari tiga indikator, yaitu:
 - a. Berprestasi
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
 - b. Disiplin
Penilaian karyawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- c. Kerja Sama
Sejauh mana kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin membaik.
3. Dimensi Loyalitas
Dimensi loyalitas mempunyai rumusan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:
 - a. Kejujuran
Kejujuran meujuk pada ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 - b. Merasa Memiliki
Penilaian mengukur rasa ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi.
 - c. Kesetiaan
Penilaian karyawan diukur dengan kesetiaan yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh prestasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap promosi jabatan karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja. Selain itu, peneliti juga menggunakan data sekunder yang bersumber dari

dokumentasi perusahaan seperti data karyawan dan data lainnya yang berhubungan dengan penelitian di PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Menurut Riduwan dan Sunarto (2018:21), skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk itu populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arikunto (2016:134) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka menjadi penelitian populasi.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui seluruh item kuesioner valid dengan r hitung > 0.312, yang berarti seluruh item kuesioner yang terdapat dalam variabel prestasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan promosi jabatan karyawan (Y) dapat dilanjutkan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Kesimpulan
Prestasi Kerja (X_1)	0.853	> 0.70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0.852	> 0.70	Reliabel
Promosi Jabatan Karyawan (Y)	0.930	> 0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil uji reliabilitas seluruh kuesioner dalam seluruh variabel reliabel yang berarti kuesioner dalam penelitian ini dapat digunakan lebih dari satu kali.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8802.94145852
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.050
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai residual data berdistribusi secara normal. signifikannya 0.153 yaitu diatas 0.05. Hal ini berarti

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19377.585	13811.299		1.403	.169		
Prestasi Kerja	.488	.182	.297	2.677	.011	.799	1.252
Pengalaman Kerja	1.637	.294	.618	5.560	.000	.799	1.252

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar 0.799, variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0.799 yaitu lebih besar dari 0.10 Kemudian didapatkan nilai VIF variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar 1.252 dan nilai VIF variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1.252

yaitu lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel Prestasi Kerja (X_1) dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13911.026	8727.897		1.594	.119		
Prestasi Kerja	-.186	.115	-.287	-1.617	.114	.799	1.252
Pengalaman Kerja	.196	.186	.187	1.055	.298	.799	1.252

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar 0.114 dan Pengalaman Kerja (X_2) 0.298 yaitu diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0.05. Hal ini menunjukkan

bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19377.585	13811.299	
Prestasi Kerja	.488	.182	.297
Pengalaman Kerja	1.637	.294	.618

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 5 dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19377.585 + 0.488X_1 + 1.637X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 19377.585 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika Prestasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) bernilai nol, maka Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja akan meningkat sebesar 19377.585.
2. Nilai koefisien regresi untuk Prestasi Kerja (X_1) sebesar 0.488 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Prestasi Kerja (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka Promosi Jabatan Karyawan

(Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0.488 satuan dengan asumsi Pengalaman Kerja (X_2) dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi untuk Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1.637 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Pengalaman Kerja (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 1.637 dengan asumsi Prestasi Kerja (X_1) dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19377.585	13811.299		1.403	.169
	Prestasi Kerja	.488	.182	.297	2.677	.011
	Pengalaman Kerja	1.637	.294	.618	5.560	.000

Berdasarkan tabel 6 diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} Prestasi Kerja (X_1) sebesar 2.677 dan t_{tabel} ($df = n-k-1 = 40-2-1 = 37$; $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$) maka diperoleh t_{tabel} yaitu 2.02619, t_{hitung} Prestasi Kerja (X_1) 2.677 lebih besar dari t_{tabel} 2.02619. Jadi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Prestasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).
2. Nilai t_{hitung} Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 5.560

dan t_{tabel} ($df = n-k-1 = 40-2-1 = 37$; $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$) maka diperoleh t_{tabel} yaitu 2.02619, t_{hitung} Pengalaman Kerja (X_2) 5.560 lebih besar dari t_{tabel} 2.02619. Jadi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5259041044.410	2	2629520522.205	32.193	.000 ^b
	Residual	3022179354.565	37	81680523.096		
	Total	8281220398.975	39			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 7 hasil uji F_{hitung} 32.193 yang lebih besar dari F_{tabel} ($df_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$; $df_1 = \text{jumlah variabel independen} - 1 = 2-1 = 2$).

Maka diperoleh $F_{tabel} = 3.25$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ Artinya H_0 ditolak

dan H_a diterima. Hal ini berarti Prestasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.797 ^a	.635	.615	9037.728	.635	32.193	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.635. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Prestasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) sebesar 63.5% sedangkan sisanya sebesar 36.5% divariasikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen dan kompetensi (Edison, 2018:202).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Prestasi Kerja (X_1) sebesar $2.677 > 2.02619$ dan Pengalaman Kerja (X_2) sebesar $5.560 > 2.02619$ artinya ada pengaruh signifikan variabel Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja secara parsial.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $32.193 > 3.25$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan variabel Prestasi Kerja (X_1) dan

Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0.635, Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Prestasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) sebesar 63.5% sedangkan sisanya sebesar 36.5% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen dan kompetensi (Edison, 2018:202).

Pada penelitian ini variabel Pengalaman Kerja (X_2) menjadi variabel yang lebih memberikan pengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y) karena pengalaman kerja menyatu dengan lamanya masa kerja seorang karyawan, dengan lamanya masa kerja karyawan akan lebih memahami dan menguasai suatu keahlian dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan memberikan hasil kualitas kerja yang semakin baik. Hal ini yang menjadi dasar utama yang digunakan untuk seleksi pada promosi jabatan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Secara parsial prestasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan (Y) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.
2. Secara simultan prestasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan (Y) pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.

5.2 Saran

1. Untuk karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja yang berupa hasil kerja yang diberikan harus berkualitas dengan konsisten dalam mencapai target penjualan perusahaan. Melalui hasil kerja yang berkualitas ini tentu akan berimplikasi pada sistem promosi jabatan itu sendiri.
2. Selanjutnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja sebaiknya lebih dikembangkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menguasai pekerjaannya dan menjadi karyawan yang berpengalaman dibidangnya. Tentunya perusahaan akan mempromosikan karyawan yang berpengalaman dibidangnya, demi meningkatkan evaluasi sistem promosi jabatan yang ada pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja agar semakin lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fathoni, Abdurrahmat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Flippo, Edwin B. 2019. *Manajemen Personalial Edisi Keenam Jilid 2*. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hasibuan, Malayu S P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Mangkunegara, A A Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Monks, F J, dan Knoers, A M P. 2014. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagianannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [10] Riduwan, dan Sunarto. 2018. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Kominikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Rivai, Viethzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali.

- [12] Sartika, Amwiarni. 2015. *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.”* E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2302-2019.
- [13] Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung.
- [15] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [16] Tampubolon, Hotner. 2018. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- [17] Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.