

Multiple Regression Analysis Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan (Studi pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur)

¹Oyang Dolaresy Rambu Kawurung, ²Andi Nu Graha, ³Yuni Mariani Manik
^{1,2,3}Universitas PGRI Kanjuruhan
Malang, Indonesia

dolaresyoyang@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 15/02/2023

Diterima : 20/03/2023

Dipublikasi : 05/04/2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden. Menggunakan skala likert 5 poin, analisis statistik dengan regresi linier berganda sebagai metode analisis data dan dilanjutkan dengan analisis uji-F dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen secara simultan dan individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) dalam hal ini promosi jabatan. Penulis menyarankan kepada pimpinan PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur, agar ketiga variabel yang diteliti menjadi tolak ukur dalam melakukan promosi jabatan karyawan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain, karyawan didorong untuk mengaktualisasikan diri dan mengambil tanggung jawab dengan lebih serius.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan; Prestasi Kerja; Promosi Jabatan; Pengalaman Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) saat ini memegang peran yang sangat dominan dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang direncanakan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan. Program peningkatan sumber daya manusia menjadi skala prioritas demi kemajuan dan produktivitas perusahaan seiring tuntutan jaman. Salah satu cara pengembangan SDM yang dapat dilakukan yaitu melalui promosi jabatan, sehingga tidak jarang disebuah perusahaan atau organisasi memberikan reward dalam bentuk promosi jabatan.

Umumnya promosi jabatan diperuntukkan bagi orang-orang tertentu yang memiliki prestasi, kompetensi, dan pengalaman kerja. Ketiga indikator tersebut merupakan bagian dari penilaian dalam perusahaan, sehingga berpeluang bagi karyawan untuk mendapatkan posisi dalam perusahaan. Promosi jabatan merupakan suatu kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang menerima jabatan harus bertanggung jawab

seutuhnya dan memahami sebab akibat akan jabatan tersebut. Secara umum, jabatan berpengaruh pada jumlah pendapatan melalui tunjangan tambahan jabatan. akan tetapi karyawan yang menerima jabatan sebagaimana yang dimaksud perlu untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi jabatan maka semakin besar pendapatan, serta besar pula beban tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”. Promosi jabatan juga dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia demi kelangsungan organisasi tersebut. Akan tetapi tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipromosikan, karna seperti prinsip “*the right man in the right place*” perusahaan harus dapat menempatkan seorang pegawai/karyawan pada tempat atau posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Dalam pelaksanaan promosi jabatan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, diantaranya adalah prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2009), menjelaskan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Salah satu dari tindak lanjut prestasi kerja ini adalah dalam bentuk promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan tergolong baik, maka karyawan tersebut akan memperoleh penghargaan atau “reward” berupa peningkatan karir jabatan atau yang disebut juga promosi jabatan.

Berikut faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan yaitu kompetensi karyawan. Dimana, kompetensi karyawan merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan promosi jabatan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Kompetensi juga merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab sehingga menjadi faktor utama dalam promosi jabatan sebuah perusahaan. Berdasarkan teori yang diuraikan bisa dikatakan bahwa, ketika seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik bahkan tinggi, maka karyawan tersebut memiliki peluang besar untuk dapat dipromosikan.

Selain faktor prestasi kerja dan kompetensi karyawan, pengalaman kerja juga menjadi salah satu kriteria penilaian perusahaan untuk mempromosikan seorang karyawan. Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaan. Menurut (Zainullah, Suharyanto, & Budio, 2012) Pengalaman kerja merupakan pedoman bagi seseorang untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi diri dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik. Pengalaman juga dilihat dari lama waktu seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan maka peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin tinggi.

Penelitian sebelumnya oleh (Santosa & Lahat, 2018) menjelaskan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dapat dikategorikan signifikan, dengan determinasi pengaruh yang cukup besar. artinya, jika promosi jabatan dapat ditingkatkan melalui prestasi kerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Diastrri Dwi Prasetyo & Suharini, 2018) menunjukkan bahwa terdapat relasi yang kuat dan positif antara variabel kompetensi karyawan dengan promosi jabatan. (Suutari, Brewster, Mäkelä, Dickmann, & Tornikoski, 2018) menemukan bahwa dampak jangka panjang dari pengalaman kerja internasional pada kesuksesan karir umumnya positif dan terutama tidak terkait dengan apakah pengalaman kerja diperoleh

sebagai ekspatriat yang ditugaskan atau yang dimulai sendiri. Ini memperkuat perlunya penelitian lebih lanjut dan bagi perusahaan untuk melihat semua yang memiliki pengalaman internasional sebagai elemen penting dari tenaga kerja (Dumont, Shen, & Deng, 2017).

Keselamatan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan baik bawahan sampai tingkat tertinggi/pimpinan, sehingga sumber daya manusia menjadi peran utama dalam hal usaha di segala sektor. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja karyawan, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.

II. STUDI LITERATUR

Prestasi Kerja

Sampai tahun 1980-an, hampir tidak ada upaya untuk memodelkan prestasi kerja individu sebagai sebuah konstruksi. Yang ada hanyalah “masalah kriteria” (Austin & Villanova, 1992), dan tujuannya adalah untuk menemukan indikator kinerja yang mendekati kriteria “ultimate” sedekat mungkin. Kriteria pamungkas didefinisikan sebagai indikator kontribusi total individu terhadap tujuan organisasi. Sayangnya, tidak ada indikator seperti itu. Situasi mulai berubah selama tahun 1980-an. Misalnya, Proyek Seleksi dan Klasifikasi Angkatan Darat (Proyek A) mampu secara sistematis memilih sampel pekerjaan teknis tingkat awal dari populasi pekerjaan, mengembangkan lebih dari 100 indikator kinerja terpisah untuk setiap pekerjaan, dan mengumpulkan data kinerja pada dua kohort. dari 10.000 personel tamtama pada tiga titik waktu: di akhir pelatihan, di akhir perjalanan tugas pertama mereka, dan menjelang akhir perjalanan tugas kedua mereka setelah mereka menerima tanggung jawab kepemimpinan (Campbell, 2012). Hal ini memungkinkan penerapan analisis faktor konfirmatori yang ekstensif untuk menguji model substantif dari struktur kinerja laten. Selanjutnya, model kinerja multidimensi sebagai konstruk dibahas oleh Borman & Motowidlo (1993); Campbell, McCloy, Oppler, & Sager (1993); Murphy (2008).

Mitchell (1997) mengusulkan model kinerja pekerjaan di mana ia secara eksplisit menggabungkan perbedaan individu dan perspektif situasional. Dia mendalilkan bahwa 'input individu' (yaitu, variabel perbedaan individu) dan 'konteks pekerjaan' (yaitu, variabel situasional) memiliki efek langsung pada perilaku termotivasi dengan memberikan keterampilan yang diperlukan dalam kasus input individu, dan dengan memungkinkan vs membatasi perilaku dalam kasus konteks pekerjaan. Perilaku termotivasi pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Mitchell mengasumsikan bahwa perbedaan individu dan konteks pekerjaan juga mempengaruhi perilaku termotivasi melalui proses motivasi seperti gairah, perhatian, arah, intensitas, dan ketekunan.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan dan mengandung aspek pengetahuan, keterampilan, atau karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi kinerja (Becker, Huselid, Huselid, & Ulrich, 2001; Spencer & Spencer, 2008). Ada tiga klasifikasi dimensi dan komponen kompetensi individu; yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial (Spencer & Spencer, 2008). Nampaknya Spencer dan Spencer memperhatikan komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan interpersonal dalam suatu organisasi. Kompetensi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain (Budhiningtias Winanti, 2011; Ismail & Abidin, 2010). Pegawai harus memiliki kompetensi tinggi yang mampu merespon perubahan lingkungan bisnis sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian (Ismail & Abidin, 2010) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, human capital dan karakteristik pegawai juga menentukan kinerja pegawai di sektor jasa usaha. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (2008) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Dua penjeleasan utama pengalaman kerja umumnya dibahas dalam literatur Eropa (Griffiths & Marhuenda, 2002). Salah satunya terdiri dari kegiatan pengalaman kerja yang umumnya ditawarkan kepada siswa berusia antara 14 dan 18 tahun dalam pendidikan penuh waktu di negara-negara yang memiliki 'sistem sekolah' yang kuat (Lasonen & Young, 1998), misalnya, Irlandia dan Swedia, atau sistem 'campuran', misalnya, Inggris. Untaian lainnya terlihat di negara-negara dengan sistem VET yang kuat yang menawarkan magang sebagai alternatif pendidikan umum sebagai jalur pendidikan dan pelatihan yang jelas bagi kaum muda (Lasonen & Young, 1998). Ini termasuk Denmark, Jerman dan Austria, di mana pengalaman kerja memiliki sejarah yang lebih panjang sebagai bagian dari program tersebut. Dalam kasus VET, diskusi cenderung berkonsentrasi pada kontribusi pengalaman kerja yang dapat membuat pengembangan kompetensi pekerjaan dan identitas pekerjaan (Stern & Wagner, 1999; Vickers, 1995). Dalam hal pendidikan umum, mereka cenderung berfokus pada sejauh mana pengalaman kerja dapat membantu siswa dalam transisi mereka ke pasar tenaga kerja dan dalam belajar bagaimana menjadi orang dewasa yang mandiri (Miller & Forrest, 1996). Baru-baru ini, pengalaman kerja kadang-kadang ditawarkan sebagai bagian dari rute alternatif bagi kaum muda yang dikucilkan secara sosial tanpa pekerjaan maupun pendidikan dan pelatihan penuh waktu yang tersedia bagi mereka. Ini termasuk inisiatif seperti New Deal di Inggris dan Leaving Certificate Vocational Program (LCVP) di Irlandia, yang seringkali memasukkan pengalaman kerja sebagai bagian dari strategi keseluruhan untuk meningkatkan kemampuan kerja kaum muda.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis) serta dilanjutkan dengan menggunakan analisis uji T-tes dan uji F-tes. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Ntt Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur sejumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert yang memiliki 5 tingkat preferensi jawaban.

Pengujian dilakukan melalui Software SPSS Versi 25 dengan menggunakan Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas instrumen penelitian variabel Prestasi Kerja (X_1) menyatakan bahwa instrumen penelitian valid, memiliki nilai Koefisien Korelasi (r) lebih dari 0,361 yaitu dengan nilai terendah 0,607 dan nilai tertinggi 0,732. Hasil dari uji instrumen variabel Kompetensi Karyawan (X_2) menyatakan bahwa instrumen penelitian valid, memiliki nilai Koefisien Korelasi (r) lebih dari 0,361 yaitu dengan nilai terendah 0,527 dan nilai tertinggi 0,816. Dan hasil dari uji instrumen variabel Pengalaman Kerja (X_3) menyatakan bahwa instrumen penelitian valid, memiliki nilai Koefisien Korelasi (r) lebih dari 0,361 yaitu dengan nilai terendah 0,567 dan nilai tertinggi 0,811. Selanjutnya uji instrumen pada variabel Promosi Jabatan (Y) menyatakan bahwa instrumen penelitian valid, memiliki nilai Koefisien Korelasi (r) lebih dari 0,361 yaitu dengan nilai terendah 0,557 dan nilai tertinggi 0,719.

Hasil Uji Reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	0,91	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,92	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,89	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0,89	0,60	Reliabel

Data Diolah, 2021

Dasar pengambilan uji reliabilitas Cronbach Alpha menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan memenuhi kriteria reliabilitas, Sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji hipotesis pertama ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan/bersama – sama dari variabel prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Ntt Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur dengan analisis regresi linier berganda. Uji yang digunakan adalah Uji F.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVAa						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	261,870	3	87,290	5,210	,004b	
Residual	770,630	46	16,753			
Total	1032,500	49				

A. Dependent Variable: Promosi Jabatan

B. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu pengujian secara serentak antara variabel prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Maka dapat dilihat pada tabel 2 yaitu hasil dari uji F, yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,210 > 2,81$), Hal ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis Kedua (Uji T)

Uji hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu atau parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficientsa			Standar		
	Unstandardize d Coefficients	Standard Error	t- hitung	Beta	t- hitung	S ig.T
(Constant)	240	697	2,		2	,
PRESTASI KERJA	,027	,067	,1	,021	2	,030
KOMPETE NSI KARYAWAN	,016	,047	,1	,015	3	,003
PENGALA MAN KERJA	,09	,29	,2	,500	3	,001

A. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji-t yang terlihat pada tabel 3 dapat diketahui secara statistika, bahwa nilai signifikansi variabel prestasi kerja (X1) terhadap promosi jabatan adalah sebesar 0,007 atau < 0,05. Yang berarti alternatif hipotesis diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja (X1) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Nilai signifikansi variabel kompetensi karyawan (X2) terhadap promosi jabatan adalah sebesar 0,003 atau < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X2) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Sedangkan nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja (X3) terhadap promosi jabatan adalah sebesar 0,001 atau < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X3) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Berikut ini merupakan hasil perhitungan t-hitung dari tabel 3 pada masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

Pengaruh variabel Prestasi Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil Uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 2,983. Sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai sebesar 2,012. Oleh karena nilai t-hitung > nilai t-tabel (2,983 > 2,012) dengan tingkat signifikansi t < 5% (0,007 < 0,05), artinya bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur.

Pengaruh variabel Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil Uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 2,642. Sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai sebesar 2,012. Oleh karena nilai t-hitung > nilai t-tabel (2,642 > 2,012) dengan tingkat signifikansi t < 5% (0,003 < 0,05), yang berarti bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil Uji t diketahui nilai t-hitung sebesar 3,525. Sedangkan nilai t-tabel dengan tingkat

signifikansi 5%, diperoleh nilai sebesar 2,012. Oleh karena nilai t-hitung > nilai t-tabel (3,525 > 2,012) dengan tingkat signifikansi $t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur.

Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah bahwa prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap promosi Jabatan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti melalui perhitungan Uji F dan Uji T. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan. Presentase pengaruhnya tinggi sehingga penelitian ini dikatakan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan adanya peningkatan prestasi, kompetensi dan pengalaman yang semakin baik maka peluang seorang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar.

Berdasarkan uraian teori dari berbagai para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor prestasi kerja dalam menjalankan tugas pada sebuah perusahaan menjadi salah satu tuntutan bagi karyawan sehingga erat hubungannya dengan promosi jabatan. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang semakin baik, maka peluang untuk dipromosikan semakin besar.

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam mempromosikan seorang karyawan yaitu kompetensi karyawan. Kemampuan seseorang yang memiliki nilai jual dan kreativitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Adapun hubungan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan yaitu jika seorang karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, keahlian dibidang pekerjaan dan sikap yang baik, maka semakin besar peluang seorang karyawan untuk di promosikan.

Selain prestasi kerja dan kompetensi karyawan, pengalaman kerja juga menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan. Tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap hal teknis dan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik didasarkan pada hasil pembelajaran dari lama waktu seorang karyawan bekerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin layak untuk dipromosikan. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja memiliki keterkaitan erat dan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2) dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y), sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas (independen) secara simultan dan individu/parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) dalam hal ini promosi jabatan.

Penelitian ini memberikan implikasi agar ketiga variabel yang diteliti dapat menjadi indikator bagi pimpinan dalam mempertimbangkan seorang karyawan menduduki posisi-posisi strategis, karena dengan menduduki posisi yang lebih tinggi seorang karyawan terdorong untuk mengaktualisasikan diri serta bertanggung jawab secara lebih serius.

Selain prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja, nampaknya loyalitas karyawan bisa menjadi salah satu bahan pertimbangan seorang karyawan untuk dipromosikan atau ditingkatkan jabatannya. Sehingga para karyawan yang memiliki kinerja baik bisa merasakan jabatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas PGRI Kanjuruhan Malang yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

VII. REFERENSI

- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Campbell, J. P. (2012). *Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century*.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570, 35–70.
- Diastrri Dwi Prasetyo, & Suharini. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 118–125.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Alfabeta*.
- Griffiths, T., & Marhuenda, F. (2002). Interpretation of the relevance of work experience for future-oriented educational strategies. *Of Learning in Education and Training*, 169.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail, R., & Abidin, S. Z. (2010). Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. *Business & Economic Horizons*, 2(2).
- Lasonen, J., & Young, M. (1998). *Strategies for Achieving Parity of Esteem in European Upper Secondary Education. Final Report on the Project*. ERIC.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Miller, A., & Forrest, G. (1996). *Work Experience for the 21st Century (CEI, University of Warwick)*.
- Mitchell, T. M. (1997). Does machine learning really work? *AI Magazine*, 18(3), 11.
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 148–160.

-
- Santosa, J., & Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 254744.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Stern, D., & Wagner, D. A. (1999). *International Perspectives on the School-to-Work Transition. Series on Literacy: Research, Policy and Practice*. ERIC.
- Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Dickmann, M., & Tornikoski, C. (2018). The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: A Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates. *Human Resource Management*, 57(1), 37–54. <https://doi.org/10.1002/hrm.21827>
- Vickers, M. (1995). Employer participation in school-to-work programs: the changing situation in Europe. *Learning to Work: Employer Involvement in School-to-Work Transition Programs*, 26–44.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. *Rekayasa Sipil*, 6(2), 125–133.