

SKRIPSI

PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN
PADA PT AGRI MITRA UTAMA PERSADA



Oleh :

YUBILIO ZULI

1810011211168

Dosen Pembimbing :

ELFITRA AZLIYANTI, S.E, M.Sc

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
TAHUN 2023



JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
KARYAWAN PADA PT AGRI MITRA UTAMA PERSADA KOTA PADANG

Oleh :

Nama : Yubilio Zuli

NPM : 1810011211168

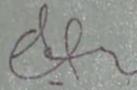
Telah dipertahankan didepan tim penguji

Pada Tanggal 24 Januari 2025

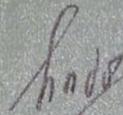
Menyetujui

Pembimbing

Ketua Prodi



(Elfitra Azliyanti S.E., M.Sc.)



(Lirdawati, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, PERSTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
KARYAWAN PADA PT AGRI MITRA UTAMA PERSADA KOTA PADANG

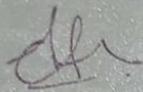
Oleh

Nama : Yubilio Zuli

NPM : 1810011211168

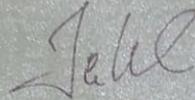
Tim Penguji

Ketua



(Elfitra Azliyanti SE, M.Sc)

Sekretaris



(Ice Kameta, S.E, MM)

Anggota



(Lindawati S.E, M.Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 24 Januari 2025.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Marhap, S.E, M.Si)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Agri Mitra Utama Persada” untuk menulis disertasi yang merupakan salah satu syarat meraih gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan semangat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak., CA. menjabat sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati, S.E., M.Si menjabat sebagai ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Elfitra Azliyanti, S.E, M.Sc selaku pembimbing yang meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Kedua pengganti orang tua Kakek Jie Kok Heng dan Nenek Lie Foeng Tjie serta Kakak Luciana Zuli yang selalu mendukung dan mendoakan agar mendapat kelancaran dan kesuksesan dalam perkuliahan ini.
7. Direktur Utama PT Agri Mitra Utama Persada beserta staf staf yang membantu saya dalam melakukan dan menyelesaikan penelitian.

Skripsi disusun dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan , tetapi peneliti sadar akan skripsi ini belum bisa dikatakan sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca di masa yang akan datang.

Padang, juli 2022

Peneliti



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Agri Mitra Utama Persada”** merupakan hasil karya saya, bukan karya yang diajukan untuk tujuan memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak ada karya, gagasan atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan dicantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, juli 2022

Peneliti

Yubilio Zuli

**PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PT Agri Mitra Utama Persada Kota Padang)

Yubilio Zuli¹, Elfitra Azliyanti², Ice Kamela³, Lindawati⁴
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
E-mail: yubiliozuli8@gmail.com, elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id,
icekamela@bunghatta.ac.id, lindawati@bunghatta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. Sampel yang digunakan 62 responden. Teknik pengambilan sampel adalah teknis sensus. Data diolah menggunakan Statical Package for Social Science (SPSS). Hasil penelitian Masa Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan, dan Prestasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Agri Mitra Utama Persada Kota Padang.

Kata Kunci: Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Statical Package for Social Science (SPSS)

*THE EFFECT OF WORK PERIOD, WORK EXPERIENCE, AND WORK
PERFORMANCE ON EMPLOYEE JOB PROMOTION*

(Case Study on PT Agri Mitra Utama Persada in Padang City)

Yubilio Zuli¹, Elfitra Azliyanti², Ice Kamela³, Lindawati⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: yubiliozuli8@gmail.com, elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id,

icekamela@bunghatta.ac.id, lindawati@bunghatta.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work period, work experience, work performance on employee job promotion at PT Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. The sample used was 62 respondents. The sampling technique was census technique. Data was processed using the Statical Package for Social Science (SPSS). The results of the study showed that work period had an effect on employee job promotion, work experience had no effect on employee job promotion, and work performance had no effect on employee job promotion at PT Agri Mitra Utama Persada in Padang City.

Keywords : Length of Service, Work experience, Work Performance, Statical Package for Social Science (SPSS).

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1.....	Manf
aat Teoritis.....	14
1.4.2.....	Manf
aat Praktis.....	14

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Masa kerja	15
2.1.1 Pengertian Masa Kerja	15
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja	16
2.2 Pengalama Kerja	19
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	19
2.2.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja	20
2.2.3 Aspek-aspek pengalaman Kerja	20
2.2.4 Dampak Pengalaman Kerja	22
2.3 Prestasi Kerja	23
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	23
2.3.2 Manfaat Prestasi Kerja	25
2.4 Promosi Jabatan	25
2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan	25
2.4.2 Manfaat Promosi Jabatan	26
2.4.3 Asas-asas Promosi Jabatan	28
2.4.4 Syarat-syarat Promosi Jabatan	29
2.5 Pengembangan Hipotesis	31
2.5.1 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan	31
2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan	31
2.5.3 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan	

2.6 Kerangka Konseptual.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.6 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	40
3.7 Uji Validitas.....	41
3.7.1 Uji Validasi.....	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.7.2.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	42
3.8 Analisis Deskriptif.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 <i>Response Rate</i>	42
4.1.2 Profil Responden.....	43
4.2 Uji Validitas.....	45
4.2.1 Promosi Jabatan.....	45

4.2.2 Masa Jabatan.....	46
4.2.3 Pengalaman Kerja.....	47
4.2.4 Prestasi Kerja.....	48
4.3 Uji Realibilitas.....	49
4.3.1 Reag्रेसasi Linear Berganda.....	50
4.4 Analisis Deskriptif.....	51
4.4.1 Promosi Jabatan.....	51
4.4.2 Masa Kerja.....	53
4.4.3 Pengalaman Kerja.....	55
4.4.4 Prestasi Kerja.....	56
4.5 Pembahasan.....	58
4.5.1 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan.....	58
4.5.2 Promosi Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan.....	59
4.5.3 Promosi Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.1.1 Implikasi.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

1987

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Masa Kerjadan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Tahun 2021.....	4
Tabel 1.2 Distribusi Jawaban Respon dan Indikator Promosi Jabatan.....	6
Tabel 3.1 Definisi operasional variable.....	38
Tabel 3.2 Kriteria Faktor Loadieng.....	41
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	44
Tabel 4.1 <i>Response Rate</i>	42
Tabel 4.2 Profil Responden.....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	48
Tabel 4.7 Hail Realibilitas.....	49
Tabel 4.8 Uji Reagresi Linear Berganda.....	50

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Promosi Jabatan.....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Masa Kerja.....	53
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Pengalaman Kerja.....	55
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Prestasi Kerja.....	57

DAFTAR GAMBAR	
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen SDM terus berevolusi untuk memenuhi tuntutan lingkungan yang serba cepat dan digerakkan secara digital, para pengusaha dihadapkan dengan serangkaian tantangan baru dan berbeda setiap tahunnya serta berjanji tidak akan berbeda karena organisasi berusaha untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan bakat dengan cara yang lebih efisien dan efektif, mewujudkan keunggulan kompetitif dan budaya yang ditingkatkan di sepanjang jalan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Perdana dkk (2012) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja di dalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Hermanto (2012) masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang karyawan selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, dan keterampilan kerja seorang karyawan.

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang karyawan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdian (Santoso, 2012). Promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Promosi jabatan mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan dan berdampak langsung kepada kinerja yang dihasilkan karyawan. Teori dari Kadarisman (2012), menyatakan bahwa jika karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai.

Hanafi (2019) menyatakan bahwa karyawan dengan dipromosikan jabatan, karyawan akan memperoleh posisi, prestasi, gaji, atau wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi. (Hastady, dkk, 2021) mendefinisikan promosi sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dari sisi tanggung jawab yang lebih berat, martabat dan status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik serta tambahan pembayaran upah dan gaji.

Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Zainullah, dkk, 2012). Karyawan yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman (Ali, dkk, 2012). Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya

gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (dalam Febrianti, 2019). Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Selain itu kebiasaan karyawan yang memutuskan untuk pindah-pindah kerja ini oleh sebagian orang dianggap berdampak buruk pada karier. Namun, tak sedikit pula yang melihat cara ini sebagai alternatif yang perlu dilakukan agar kamu dapat membuka peluang karier yang lebih baik lagi fenomena ini dikenal dengan *job hopping*. Tentunya hal ini tidak akan terlepas dari beberapa faktor maupun alasan karyawan tersebut melakukan hal tersebut dalam karir yang mereka miliki, adapun alasan alasan yang dapat dikemukakan hal tersebut bisa terjadi yaitunya karyawan dibayar sesuai pekerjaan bahkan upah yang diterima dibawah standar UMR setempat, bosan dan tidak bisa berkembang atau manajemen karir perusahaan yang kurang jelas alurnya, waktu bekerja yang berlebihan, merasa tidak dihargai sama atasan hingga sikap bos yang tidak

menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja disana.

PT. Agri Mitra Utama Persada adalah perusahaan yang bergerak di bidang air mineral dalam kemasan di Kota Padang dalam menjalankan bisnis di dukung oleh sumber daya yang berkualitas dan berpengalaman dalam bidang produksi dan pemasaran air mineral dalam kemasan. Dengan sumber daya yang tinggi kami dapat menghasilkan kualitas pekerjaan dan pelayanan yang baik sesuai yang di harapkan.

Fenomena yang penulis dapatkan dari hasil observasi langsung ke kantor PT. Agri Mitra Utama Persada perusahaan kurang memperhatikan karyawannya dalam hal masa kerja dan pengalamannya yang terbilang baik serta berdampak pada menurunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut didalam hal promosi jabatan, perusahaan harus memprioritaskan masa kerja dan pengalaman kerja setiap karyawannya serta semangat kerja yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut dalam proses promosi jabatan.

Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugasnya masing-masing dengan baik dengan dampak yang didapatkan perusahaan bisa berupa terjaganya produktivitas kinerja perusahaan tersebut hingga eksistensi perusahaan tersebut tetap ada dimasa depan. Jika hal ini terabaikan maka dampak yang akan diterima perusahaan yang paling fatal bisa membuat perusahaan terancam menutupnya kegiatan operasional perusahaan selamanya.

Hal ini sejalan dengan dengan data primer dari perusahaan yang mana berkaitan dengan permasalahan promosi yang terjadi diperusahaan tersebut. Yang mana tertuang jelas dalam tabel data tersebut yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut.

Adapun data pendukung yang peneliti dapat dalam menganalisis permasalahan yang timbul dikalangan karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan
Karyawan Tahun 2021

Pendidikan	Staff			Supervisor			General Manager		Rata Rata Umur
	N	Rata Rata Lama Bekerja	Rata Rata umur	N	Rata Rata Lama Bekerja	Rata Rata Umur	N	Rata Rata Lama Bekerja	
SMU	45	4.03	36.05	3	6.78	36.54			
D3	1	21	33.43						
S1	11	3.14	35.89				1	10	60.13
S2	1	1	36.66						

Sumber : PT. Agri Mitra Utama Persada Tahun 2021

Berdasarkan kegiatan survei yang penulis lakukan dengan kepala bagian SDM PT. Agri Mitra Utama Persada diperoleh informasi bahwa terdapat dari 62 karyawan yang ada di PT. Agri Mitra Utama Persada, adanya 45 karyawan (Staff) dengan tamatan SMU yang memiliki masa

kerja 4 tahun 3 bulan, sedangkan 3 karyawan (Supervisor) dengan tamatan SMU dengan masa kerja ≤ 7 tahun, dan 1 karyawan (Staff) dengan tamatan D3 yang memiliki masa kerja 21 tahun, serta 11 karyawan (Staff) tamatan S1 dengan masa kerja ≤ 3 tahun, dan 1 karyawan (General Manager) dengan tamatan S1 yang memiliki masa kerja 10 tahun, serta 1 karyawan (Staff) dengan tamatan S2 dengan masa kerja 1 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwasanya promosi jabatan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan masa kerja dan Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada.

Dengan rata-rata lama bekerja Supervisor 3 orang dengan tamatan SMA dengan rata-rata bekerja 6 tahun 7 bulan dan Staff 45 orang dengan tamatan SMA dengan rata-rata bekerja 4 tahun dan tamatan S1 11 orang dengan rata-rata bekerja 3 tahun 1 bulan maka dinilai promosi jabatan sudah layak diberikan kepada karyawan PT Agri Mitra Utama Persada

Observasi awal juga telah dilakukan di PT. Agri Mitra Utama Persada mempertegas temuan dari hasil wawancara dengan pihak PT Agri Mitra Utama Persada, dimana ditemukan adanya Promosi Jabatan pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada, sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 orang karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada responden, terdiri dari 12 pertanyaan., hasil obeservasi ini dapat dilihat pada tabel distribusi jawaban responden berikut ini:

Tabel 1.2
Distribusi Jawaban Responden Indikator Promosi Jabatan

NO	PERTANYAAN											Total Responden
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
1	Karyawan yang dipromosikan memiliki sikap jujur	19	63%	8	27%	2	7%	0	0%	1	3%	30
2	Karyawan yang dipromosikan memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dalam mentaati peraturan	14	47%	12	40%	3	10%	0	0%	1	3%	30
3	Karyawan yang dipromosikan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam pencapaian hasil kerja	9	30%	16	53%	4	13%	0	0%	1	3%	30
4	Karyawan yang dipromosikan harus dapat bekerjasama dengan baik	11	37%	14	47%	3	10%	1	3%	1	3%	30

	kepada atasan maupun bawahannya											
5	Karyawan yang dipromosikan harus dapat bekerja dengan cepat dan cekatan	10	33%	12	40%	4	13%	2	7%	2	7%	30
6	Karyawan yang dipromosikan harus dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan	10	33%	12	40%	7	23%	0	0%	1	3%	30
7	Karyawan yang dipromosikan harus bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya	7	23%	16	53%	5	17%	1	3%	1	3%	30
8	Karyawan yang dipromosikan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan	9	30%	14	47%	4	13%	2	7%	1	3%	30
9	Karyawan yang dipromosikan harus memiliki kemampuan untuk	10	33%	10	33%	8	27%	1	3%	1	3%	30

	membentuk kerjasama											
10	Karyawan yang dipromosikan harus menjadi panutan untuk bawahannya	10	33%	14	47%	5	17%	0	0%	1	3%	30
11	Karyawan yang dipromosikan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan atasan maupun bawahannya	10	33%	14	47%	5	17%	0	0%	1	3%	30
12	Karyawan yang dipromosikan memiliki kesesuaian antar latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dituju	3	10%	15	50%	10	33%	2	7%	0	0%	30
	Rata Rata		34%		44%		17%		2.5%		3%	

Berdasarkan survei awal yang telah peneliti lakukan dengan melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada yang bergerak di bidang air mineral dalam kemasan di Kota Padang. PT. Agri Mitra Utama Persada, dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata respon yang menjawab setuju sebanyak 44% dapat diartikan

bahwasanya untuk mendapatkan promosi kerja maka karyawan harus memenuhi aspek yang berlaku pada PT tersebut. Dari survei tersebut pula, mayoritas responden berpersepsi bahwa mereka setuju dengan adanya promosi jabatan untuk jenjang karirnya, akan tetapi terhambat dari masa kerja, prestasi dan latar belakang Pendidikan yang dimiliki karyawan serta menjadikan kurangnya promosi kerja pada PT. Agri Mitra Utama Persada.

PT. Agri Mitra Utama Persada ini memiliki karyawan berjumlah 58 orang dengan 45 orang karyawan memiliki pendidikan terakhir dengan tingkatan SMU yang memiliki rata-rata umur 36.05. Sedangkan untuk bagian staf rata-rata umur yang dimiliki karyawan berada pada tingkatan pendidikan terakhir S2 dengan angka 36.66 dan rata-rata umur 36.54 dibagian supervisor dan rata-rata umur untuk General Manager berada diangka 60.13. Sedangkan dari segi lama bekerja didominasi oleh para karyawan dengan jabatan staf dengan tingkatan pendidikan terakhir yaitu SMU dengan angka rata-rata mencapai 4.03 hal ini tentunya menimbulkan sejumlah masalah yang meneliti nilai layak untuk dilakukan penelitian terkait permasalahan ini.

Persepsi karyawan tentang promosi jabatan di PT. Agri Mitra Utama Persada adalah karyawan yang pada umumnya menginginkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Naiknya jabatan yang lebih tinggi berarti naik gaji pula, serta kebutuhan hidup yang lebih menunjang dan tanggung jawab yang lebih besar serta pengetahuan yang lebih baik. Mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sangat sulit karena adanya persaingan antar

karyawan yang ingin mendapatkan jabatan yang lebih baik sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi promosi kerja karyawan adalah masa kerja, keterampilan memberikan pengaruh yang paling tinggi sehingga hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan yang paling tinggi sehingga hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memberi kesempatan pada karyawan untuk bekerja lebih lama. Menurut pamungkas (2017) semakin lama masa kerja seseorang maka keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Selain itu pengalaman kerja sangat berpengaruh bukan hanya pada keefektivan karyawan tersebut dalam bekerja tapi juga pada pelayanan perusahaan, dan sejauhmana perusahaan dapat mengatasi resiko dengan adanya karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam bidangnya yang dapat membuat suatu keuntungan bagi perusahaan. Mahony, Malayka dan Daniel (2012) mengungkapkan makin tinggi nilai yang dirasakan pada pengalaman kerja maka semakin kuat hubungannya dengan penilaian kinerja yang berdampak pada pengembangan karir

Menurut Waringin (2012:85) Promosi jabatan diharapkan mampu menempatkan karyawan yang potensial untuk peran penting dan strategis agar tidak terjadi distabilisasi organisasi, sehingga perusahaan harus mendasarkan pemberian promosi jabatan atas dasar prestasi kerja karyawan, karena prestasi merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan peran karyawan dalam perusahaan. Dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan kepada sumber daya yang

berprestasi kemungkinan distabilisasi perusahaan dapat terminimalisir karena pengelolaannya dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang tepat.

Berdasarkan uraian latar belakang dan data pendukung yang peneliti dapatkan maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan judul penelitian "Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap promosi jabatan karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi

jabatan karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan yang lebih luas dalam pemasaran khususnya tentang masa kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja dan penilaian promosi jabatan karyawan.
2. Sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.
3. Sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Bung Hatta.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan untuk

mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang masa kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap penilaian promosi jabatan karyawan.

2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Masa Kerja

2.1.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Radiansyah (2014;44) adalah "lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia." Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Menurut Hermanto (2012;56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman

seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013:47) Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan-tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Menurut Siagian (2007:86) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Dalam Arrazi (2019) Kreitner dan Kinicki menyatakan masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang,

akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dalam Puspita, (2012;58) menurut Demerouti sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory*

coaching), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

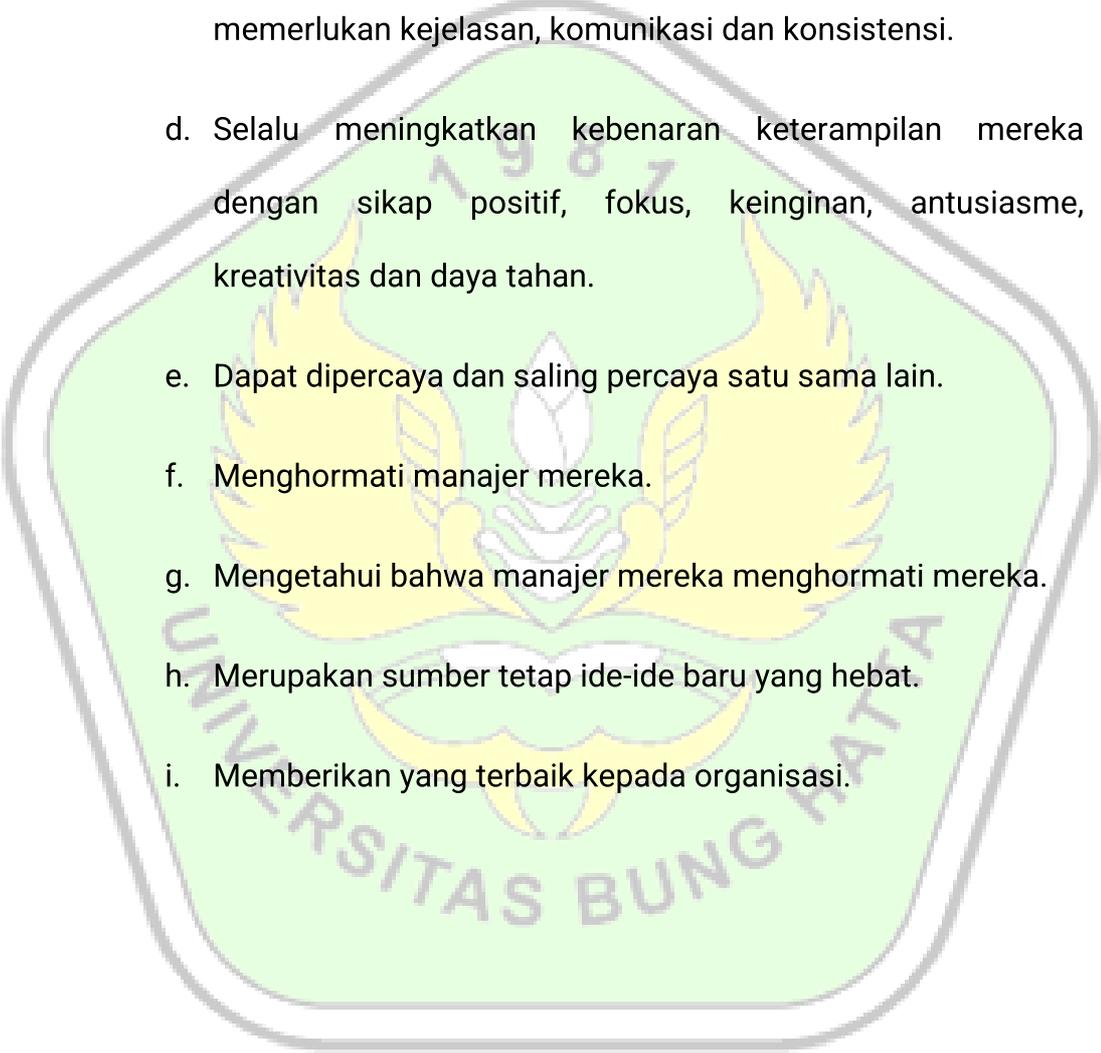
3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism (*optimisme*) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney (dalam Novianto,2012;78) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

- 
- a. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka.
 - b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
 - c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi.
 - d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan.
 - e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
 - f. Menghormati manajer mereka.
 - g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka.
 - h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat.
 - i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko,

mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dalam Wariati (2015) menurut Marwansyah pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.2.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam

kondisikondisi tertentu terdapat dalam Basari,(2012) menurut Handoko adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.2.3 Aspek-aspek Pengalaman Kerja

(Foster, 2011), terdapat beberapa aspek yang dapat menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

- a) Lama waktu atau masa kerja. Masa

Kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada

lembaga lain.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga 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. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu menjalankan tugasnya seperti halnya seorang teller yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

d) Pengukuran Pengalaman Kerja

Dalam Basari (2012) menurut Asri Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yaitu :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja

tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2.4 Dampak Pengalaman Kerja

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. (Handoko, 2012:107) Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan

dalam bidang tugastugas tertentu. Begitu pula, karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan menjadi konsentrasi setiap perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai target-target atau standar-standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dalam Edy (2011:150) menurut Bernardin dan Russel , prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa untuk tercapainya suatu tujuan.

(Dharma, 2018:1) Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:94).

Berdasarkan kesimpulan para ahli diatas bahwa prestasi kerja

merupakan proses atas kemampuan setiap individu dalam menampilkan hasil pekerjaan terhadap tanggung jawab pekerjaannya secara cakap, bersungguh-sungguh dalam waktu yang ditentukan.

2.3.2 Manfaat Prestasi Kerja

(Sunyoto, 2019:201) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian

Kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

3. Keputusan-keputusan

Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

2.4 Promosi Jabatan

2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Para pakar telah banyak mempublikasikan pengertian tentang promosi. Berikut ini sejumlah definisi tentang promosi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, antara lain: (Hasibuan, 2017:107) 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. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income

serta fasilitas yang lain.

Menurut (Nuraini, 2014:75), Promosi Jabatan adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. (Promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian).

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2013:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi

yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan balas jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, bersiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena penjabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong

kepada karyawan lainnya.

8. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
9. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
10. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.4.3 Asas-Asas Promosi

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2016:108) :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasarkan pada kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan dimana penilaiannya harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih atau like and dislike. Promosi berdasarkan asas keadilan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu, harus ada uraian pekerjaan/ *job description* yang akan dilaksanakan karyawan.

2.4.4 Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Ada banyak rumusan mengenai syarat-syarat promosi jabatan. Syarat – syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2013) meliputi hal – hal sebagai berikut:

1. Keinginan untuk maju Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai motivasi tersendiri, baik yang timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Keinginan karyawan untuk maju dan berkembang dapat dilihat dari kemampuan saja untuk selalu mengikuti perkembangan perkejaanya.
2. Mempunyai disiplin kerja yang baik Karyawan harus disiplin pada

dirinya, tugas – tugasnya serta menaati peraturan karyawan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Memiliki prestasi kerja yang baik Karyawan itu harus mampu mencapai kerja yang baik, yang dapat dipertanggung jawabkan kualitasnya maupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien. hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat alat dengan baik.
4. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan Karyawan harus memiliki ijazah dengan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
5. Senioritas (Pengalaman Kerja) Karyawan yang akan dipromosikan harus memiliki masa kerja yang cukup lama agar dapat melaksanakan tugas – tugas yang telah di berikan dengan baik.
6. Mampu bekerjasama Karyawan yang dapat bekerja secara harmonis dengan sesame karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan terciptanya suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.
7. Loyalitas terhadap perusahaan Karyawan harus loyal dalam

membela perusahaan dari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa adanya partisipasi aktif karyawan terhadap perusahaan.

8. Komunikatif Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu mempersepsikan informasi dari atasan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Penelitian dilakukan oleh Darwis tahun (2019), dengan judul Pengaruh Masa Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. THAS POWER Makassar. Semakin lama karyawan bekerja disuatu instansi maka mereka sudah bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, memiliki pengalaman yang banyak dan memiliki keterampilan yang baik dan akan berpengaruh positif terhadap

promosi jabatan. Maka dari itu hasil masa kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

H1: Masa Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Promosi Jabatan

2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Dengan adanya pengalaman kerja akan berdampak positif pada kinerja yang lebih cepat dan efisien, sehingga produktivitas kerja akan berpengaruh lebih meningkat. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang produktivitasnya tinggi. Karena hal ini bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Demikian membuktikan bila pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Hastady (2021) dengan judul Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai. Dengan hasil pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai.

Penelitian juga dilakukan oleh Putri (2018), dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen, Dan Pengalaman Kerja Terhadap

Promosi Jabatan. Dengan hasil pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Promosi Jabatan

2.5.3 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini dapat memberikan kesempatan untuk dilakukannya dan diberikannya promosi jabatan kepada karyawan tersebut.

Penelitian dilakukan oleh Santoso (2018) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia DKI JAKARTA. Dengan hasil prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

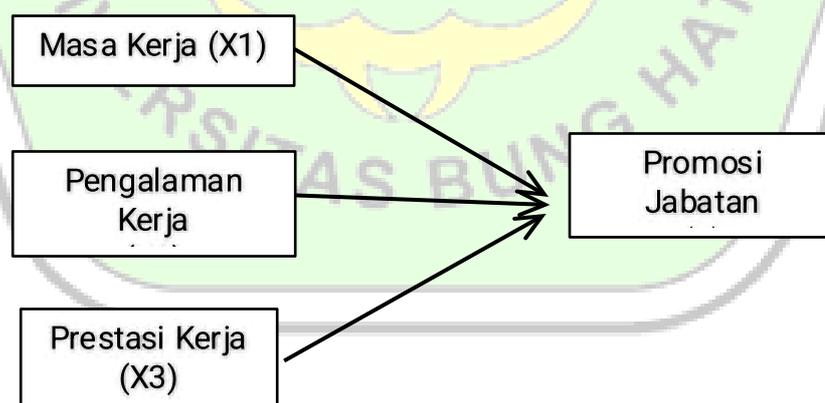
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska (2017)

Menunjukkan Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan bagian Sales Executive and Counter pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. Semakin meningkat Prestasi Kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan pula kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.

H3: Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Promosi Jabatan

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori dan pengembangan hipotesis maka dapat dibuat kerangka konseptual yang menunjukkan adanya keterkaitan yang terbentuk antara masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang yang berjumlah 62 karyawan yang terdiri 49 orang lulusan SMA, 11 orang lulusan S1, 1 orang lulusan D3 dan 1 orang lulusan S2. Keseluruhan karyawan merupakan yang masih aktif bertugas di PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang saat ini.

3.2.2 Sampel

Menurut Sekaran (2017) dalam menentukan ukuran sampel terdapat beberapa aturan, yaitu jumlah sampel terkecil 30 dan tidak lebih dari 500 merupakan jumlah yang tepat dalam melakukan penelitian karena telah dapat mewakili karakteristik populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2012) Metode sensus merupakan teknik Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. Populasi ini berjumlah 62 karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang, maka Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik penarikan sampel jenuh (sampel sensus).

Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua

populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya 38 lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor PT Agri Mitra Utama Persada Kota Padang yaitu sebanyak 62 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik Sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data kuantitatif yang diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner sedangkan (Sekaran, 2017). Data ini merupakan data asli atau mentah yang langsung penulis peroleh dari responden selama melakukan penelitian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer pada penelitian ini adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari jawaban kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang saat ini.

3.4 Teknik pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini

adalah melalui survei lapangan yang digunakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti. Peneliti terlebih dahulu melakukan survei ke PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang yang berada di Padang. Kuesioner yang di sebar mengenai pertanyaan tentang variabel yaitu masa kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka) (Sekaran, 2017).

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Agar pembahasan lebih terarah peneliti memberikan batasan variabel yang meliputi:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Referensi

<p>Masa Kerja (X1)</p>	<p>Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derajat kepuasan 2. Tekanan kawasan kerja 3. Peningkatan karir 4. Mutu seseorang 	<p>Likert</p>	<p>Handoko (2020)</p>
<p>Pengalaman Kerja (X2)</p>	<p>Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. 4. Pengukuran Pengalaman Kerja 	<p>Likert</p>	<p>Foster (2011)</p>

Prestasi Kerja (X3)	Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas 4. Kerja sama 5. Kepemimpinan 6. Pengalaman 7. Prakarsa 8. Keakaban 	Likert	Hasibuan (2013)
----------------------------	--	--	--------	-----------------



Promosi Jabatan (Y)	Promosi Jabatan adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Disiplin 3. Kecakapan 4. Pendidikan 5. Kejujuran 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Kerja sama 9. Komunitas 	Likert	Hasibuan (2018)
----------------------------	--	---	--------	-----------------

Sumber: Penulis 2023

3.6 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26. Tahapan sebelum menganalisis data dari kuisisioner adalah memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban, kemudian data dipindahkan kedalam *coding sheet*, lalu data dalam *coding sheet* tersebut dimasukkan kedalam program SPSS kemudian hasil analisis data muncul dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi yang

disajikan dalam bentuk diagram. Selanjutnya data yang telah diolah tersebut disajikan dengan interpretasi kualitatif dengan maksud untuk mencapai pemahaman dari fenomena sosial yang terjadi.

3.7 Uji Validitas

3.7.1 Uji Validitas

Memberikan pengertian validitas sebagai kemampuan dari instrument untuk mengukur secara aktual apa yang seharusnya diukur dan tidak ada kesalahan dalam penarikan kesimpulan dari data (Latan, 2014:110). Penelitian ini menggunakan validitas konstruk, yaitu tingkatan yang memastikan bahwa item-item pengukuran secara aktual mempresentasikan konstruk hipotesis yang dirancang untuk diukur oleh sejumlah item pernyataan (Dahlan 2014:183).

Tabel 3.2
Kriteria Faktor Loading

Muatan Faktor (λ)	Jumlah Sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber (Surya D. Dkk, 2020)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioneryang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (ghozali:2016) suatu kuisisionerdinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan dengan mencari Croncbach Alpha yang harus bernilai > 0,7.

3.7.2.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda

Merupakan model persamaan yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:167) secara umum regresi linear berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 +$$

berikut :

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

x₁ = OCB

x₂ = Displin Kerja

x₃ = Kecerdasan Emosional

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Kelelahan Kerja

b₂ = Koefisisen regresi variabel Beban Kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi

e = *Error term*

3.8 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif adalah proses analisis yang berfungsi untuk menggambarkan sekelompok data yang berhasil dikumpulkan apa adanya berlaku untuk umum atau generalisasi tanpa membuat kesimpulan.

Analisis yang digunakan ini bertujuan menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan melalui proses pengelompokan data dalam sebuah tabel distribusi frekuensi kemudian dilakukan perhitungan tingkat capaian responden (TCR). Perhitungan TCR dimaksud untuk memperoleh informasi mengenai seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan pernyataan yang telah responden berikan. Oleh sebab itu untuk mengetahui TCR, maka perlu mencari skor total dari pernyataan yang responden berikan. Adapun rumus untuk untuk menentukan besarnya skor total adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019)

$$\text{Skor Total} = (\text{SS.f}) + (\text{S.f}) + (\text{R.f}) + (\text{TS.f}) + (\text{STS.f})$$

Dimana : SS = Sangat Setuju (5)

- S = Setuju (4)
- R = Ragu-ragu (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- f = Frekuensi

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kusioner dipakai rumus berikut :

$$\text{Rata - rata Skor} = (\text{Skor total} / n)$$

n = Jumlah Responden.

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = (\text{Rata - rata Skor} / 5) \times 100\%$$

TCR = Tingkat Capaian Jawaban Responden

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat di klarifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)

TCR (%)	Masa Kerja	Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja	Promosi Kerja
90 – 100	Sangat Lama	Sangat Berpengalaman	Sangat Berprestasi	Sangat Baik
80 – 89,99	Lama	Berpengalaman	Berprestasi	Baik

65 – 79,99	Cukup Lama	Cukup Berpengalaman	Cukup Berprestasi	Cukup Baik
55 – 64,99	Kurang Lama	Kurang Berpengalaman	Kurang Berprestasi	Kurang Baik
0 – 54,99	Sangat Kurang Lama	Sangat Kurang Berpengalaman	Sangat Kurang Berprestasi	Sangat Kurang Baik



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan diawali dengan respon rate atau tingkat tanggapan responden penelitian. Kemudian diikuti uji validitas, uji reabilitas, dan juga regresi linear berganda.

4.1.1 *Response Rate*

Response rate merupakan tingkat tanggapan responden atas kuisisioner yang sudah diedarkan. Kuisisioner diedarkan kepada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. *Response rate* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Response Rate

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang diedarkan	62	100
Kuisisioner yang tidak dikembalikan	-	-
Kuisisioner dikembalikan	62	100
Kuisisioner tidak diisi dengan lengkap	-	-
Kuisisioner yang diisi dengan lengkap dan dianalisis	62	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.1 bahwasanya kuisisioner diedarkan sebanyak 62 kuisisioner. Semua kuisisioner yang diedarkan juga sudah dikembalikan oleh para responden. Kuisisioner tersebut diisi oleh para responden sesuai dengan objek penelitian ini. Jumlah kuisisioner yang siap dianalisa adalah 62 kuesioner, sehingga *response rate* dalam penelitian ini adalah 100%.

4.1.2 Profil Responden

Profil responden ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. berikut ini hasil profil responden sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden

Demografi	Kategori	Jumlah Orang	%
Jenis Kelamin	Laki - laki	53	85,4
	Perempuan	9	14,5
	Jumlah	62	100
Usia	18 - 20 Tahun	0	0
	21 - 30 Tahun	13	20,9
	31 - 40 Tahun	28	45,1
	41 - 50 Tahun	17	27,4
	51 - 60 Tahun	3	4,8
	> 60 Tahun	1	1,6
	Jumlah	62	100
Lama Menjadi Karyawan	< 5 Tahun	41	66,1
	5 - 10 Tahun	6	9,6
	10 - 20 Tahun	13	20,9
	20 - 30 Tahun	2	3,2
	> 30 Tahun	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan teridentifikasi sebanyak 53 orang atau 85,4% responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 9 orang atau 14,5% responden lainnya berjenis kelamin perempuan. Ini dikarenakan objek penelitian ini bertempat di PT yang mayoritas pekerjaannya laki-laki. Jika diamati dari tingkatan usia diketahui sebagian besar responden berusia antara 31 – 40 tahun yang berjumlah berjumlah 28 orang atau 45,1%, Sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit karyawan yang berusia < 20 tahun berjumlah 0 orang atau 0% dari total seluruh responden.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan diketahui dari hasil identifikasi data juga diketahui sebagian besar responden lama menjadi karyawan < 5 tahun berjumlah berjumlah 41 orang atau 66,1%, Sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit yang lama menjadi karyawan > 30 tahun berjumlah 0 orang dan 0% dari total seluruh responden.

4.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (sugiyono, 2015).

4.2.1 Promosi Jabatan

Promosi Jabatan berperan sebagai variable terikat (Y) yang mana

diukur dengan 8 item pernyataan, dan dari hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasional dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Item Pertanyaan	Factor loading	Kriteria	Valid
Promosi Jabatan 1	0.922	0,70	Valid
Promosi Jabatan 2	0.923	0,70	Valid
Promosi Jabatan 3	0.926	0,70	Valid
Promosi Jabatan 4	0.916	0,70	Valid
Promosi Jabatan 5	0.923	0,70	Valid
Promosi Jabatan 6	0.848	0,70	Valid
Promosi Jabatan 7	0.934	0,70	Valid
Promosi Jabatan 8	0,912	0,70	Valid

Dapat dilihat dari tabel 4.3 diatas bahwa dari 8 item pernyataan diatas bahwasanya semua item dinyatakan valid karena mencapai kriteria factor loading 0,70. Maka item pertanyaan tersebut tidak bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

4.2.2 Masa Kerja

Masa Kerja berperan sebagai variabel bebas pertama (X1) yang diukur dengan 4 item pernyataan. Hasil uji validitas untuk variabel masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Masa Kerja

Item Pertanyaan	Factor loading	Kriteria	Valid
Masa Kerja 1	0.943	0,70	Valid
Masa Kerja 2	0.937	0,70	Valid
Masa Kerja 3	0.917	0,70	Valid
Masa Kerja 4	0.894	0,70	Valid

Dapat dilihat dari tabel 4.4 diatas bahwa dari 4 item pernyataan diatas bahwasanya semua item dinyatakan valid karena mencapai kriteria factor loading 0,70. Maka item pertanyaan tersebut tidak bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

4.2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan variabel bebas yang ke dua (X2), yang mana diukur menggunakan 7 item pernyataan. Hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item Pertanyaan	Factor loading	Kriteria	Valid
Pengalaman Kerja 1	0.923	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 2	0.863	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 3	0.943	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 4	0.892	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 5	0.940	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 6	0.901	0,70	Valid
Pengalaman Kerja 7	0.891	0,70	Valid

Dapat dilihat dari tabel 4.5 diatas bahwa dari 7 item pernyataan diatas bahwasanya semua item dinyatakan valid karena mencapai kriteria factor loading 0,70. Maka item pertanyaan tersebut tidak bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

4.2.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan variabel bebas yang ke tiga (X3), yang mana diukur menggunakan 8 item pernyataan. Hasil uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	Factor loading	Kriteria	Valid
Prestasi Kerja 1	0.894	0,70	Valid
Prestasi Kerja 2	0.895	0,70	Valid
Prestasi Kerja 3	0.910	0,70	Valid
Prestasi Kerja 4	0.898	0,70	Valid
Prestasi Kerja 5	0.915	0,70	Valid
Prestasi Kerja 6	0.917	0,70	Valid
Prestasi Kerja 7	0.922	0,70	Valid
Prestasi Kerja 8	0.919	0,70	Valid

Dapat dilihat dari tabel 4.6 diatas bahwa dari 8 item pernyataan diatas

bahwasanya semua item dinyatakan valid karena mencapai kriteria factor loading 0,70. Maka item pertanyaan tersebut tidak bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

4.3 Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan bebas dari kesalahan atau tanpa bias dan pengukuran tersebut konsisten dari waktu ke waktu dengan item instrument yang sama (Latan ,2014) dalam (Dharma et al., 2020).

Tabel 4.7
Hasil Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Promosi Jabatan (Y)	0.801	Konsisten
Masa Kerja (X2)	0.846	Konsisten
Pengalaman Kerja (X3)	0.807	Konsisten
Prestasi Kerja (X3)	0.801	Konsisten

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS (2023)

Dapat dilihat dari tabel 4.7 diatas, bahwasanya variabel promosi jabatan, masa kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja di dapatkan hasil > 0,70. Maka dari pada itu setiap variabel dinyatakan konsisten.

4.3.1 Regresi Linier Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi berganda. Regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Kritarium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel indenpendenya minimal 2 (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien	T	Sig	Kesimpulan
1	Masa Kerja	0.641	5.53 6	0.000	Diterima
2	Pengalaman Kerja	0.293	1.91 1	0.061	Ditolak
3	Prestasi Kerja	0.028	0.18 4	0.855	Ditolak
R ² = 0.944					
Adjusted R ² = 0,941					

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

Hasil pengolahan dan hasil T-test menunjukkan pada masa kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,641 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga hipotesis (H1) diterima, dan juga T-test menemukan hasil 5.536. Maka dapat diartikan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. Dengan kata lain semakin tinggi masa kerja maka semakin tinggi juga promosi jabatan.

Hasil pengolahan dan hasil T-test menunjukkan pada pengalaman kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0.293 dengan nilai signifikansi 0.061 lebih besar dari alpha 0,05, sehingga hipotesis (H2) ditolak, dan juga T-test menemukan hasil 1.911.

Hasil pengolahan dan hasil T-test menunjukkan pada prestasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi 0.028 dengan nilai signifikansi 0.855 lebih besar dari alpha 0,05, sehingga hipotesis (H3) ditolak, dan juga T-test menemukan hasil 0.184.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian. Dengan menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi serta melakukan perhitungan terhadap tingkat capaian responden (TCR).

4.4.1 Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan berperan sebagai variabel terikat (Y) yang mana diukur dengan 8 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi variabel

promosi jabatan :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Dalam bekerja karyawan selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan	4	81	Tinggi
2	Karyawan selalu memiliki tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya	4.2	84	Tinggi
3	Pegawai merasa loyal terhadap perusahaan	4	80	Tinggi
4	Pegawai bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan	4.2	84	Tinggi
5	Karyawan akan selalu berusaha keras untuk dapat berprestasi	4	79	Cukup Tinggi
6	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan	4.2	85	Tinggi
7	Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja	3.9	77	Cukup Tinggi
8	Memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	4.2	83	Tinggi
Rata-rata		4.1	81	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat skor rata-rata variabel promosi jabatan adalah 4,1 dengan nilai TCR 81 % yang berarti bahwa promosi jabatan pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang cukup

tinggi. Skor rata-rata tertinggi berada pada item promosi jabatan 6 yaitu 4,2 dengan TCR 85 % dan termasuk kategori tinggi, dengan item yang menyatakan “Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan”. Sementara skor rata-rata terendah terletak pada item promosi jabatan 7 yaitu 3,9 dengan TCR 77% yang berarti bahwa item yang menyatakan “Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja”. lebih rendah dari item lainnya.

4.4.2 Masa Kerja (X1)

Masa kerja dalam penelitian ini menggunakan 4 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi variabel masa kerja :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Masa Kerja

NO	Pertanyaan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya di kerjakan	3,9	79	Cukup Tinggi
2	Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang di ketahui	4,1	82	Tinggi

3	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu	4	80	Tinggi
4	Karyawan dengan masa kerja lebih lama atau karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan dari karyawan yang bersangkutan pada instansi dimana bekerja	4,1	82	Tinggi
Rata-rata		4	81	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat skor rata-rata variabel masa kerja adalah 4 dengan nilai TCR 81% yang berarti bahwa masa kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tinggi. Skor rata-rata tertinggi berada pada item masa kerja 2 dan 4 yaitu 4,1 dengan TCR 82% dan termasuk kategori tinggi, dengan item yang menyatakan "Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang di ketahui dan Karyawan dengan masa kerja lebih lama atau karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan dari karyawan yang bersangkutan pada instansi dimana bekerja". Hanya satu item yang memiliki nilai TCR cukup tinggi yaitu pada masa kerja 1 yaitu 3,9 dengan nilai TCR 79%.

4.4.3 Pengalaman Kerja (X2)

Disiplin Kerja dalam penelitian ini menggunakan 7 item pernyataan.

Berikut adalah deskripsi variabel pengalaman Kerja :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Pengalaman Kerja

NO	Pertanyaan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Pengalaman yang dimiliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan	3,9	78	Cukup Tinggi
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara baik	4	81	Tinggi
3	Pengetahuan yang tinggi membantu saya dalam menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan	4	80	Tinggi
4	Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan dengan lebih baik	4,2	84	Tinggi
5	Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan	4	80	Tinggi

6	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	4,1	82	Tinggi
7	Para kerabat/keluarga saya mengetahui tentang PT Agri Mitra Utama Persada	4	80	Tinggi
Rata- rata		4	81	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat skor rata-rata variabel pengalaman kerja adalah 4 dengan nilai TCR 81% yang berarti bahwa pengalaman kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tinggi. Skor rata-rata tertinggi berada pada item pengalaman kerja 4 yaitu 4,2 dengan TCR 84% dan termasuk kategori tinggi, dengan item yang menyatakan "Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan dengan lebih baik". Semua item pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai TCR tinggi.

4.4.4 Prestasi Kerja (X3)

Prestasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan 8 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi variabel prestasi kerja :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Deskriptif (TCR) Prestasi Kerja

NO	Pertanyaan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Kualitas hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan	4	80	Tinggi
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4,2	84	Tinggi
3	Pekerjaan yang Karyawan tangani sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	4	80	Tinggi
4	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	4,1	83	Tinggi
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum/batas waktu yang ditentukan	4	79	Tinggi
6	Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya	4,2	84	Tinggi
7	Biaya yang berlalu digunakan sebagai alat pengendalian dalam perusahaan	3,9	78	Cukup Tinggi
8	Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	4,2	83	Tinggi
Rata-rata		4,1	81	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat skor rata-rata variabel prestasi kerja

adalah 4,1 dengan nilai TCR 81% yang berarti bahwa prestasi kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tinggi. Skor rata-rata tertinggi berada pada item prestasi kerja 6 yaitu 4,2 dengan TCR 84% dan termasuk kategori cukup tinggi, dengan item yang menyatakan “Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya”. Semua item pada variabel prestasi kerja memiliki nilai TCR tinggi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Masa kerja terhadap Promosi Jabatan

Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2019), masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa masa kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tergolong pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya rata-rata skor variabel masa kerja 4 dengan TCR 81% Temuan ini dapat diartikan bahwa responden yaitu karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang menganggap masa kerja yang tinggi. Sementara promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang dalam kategori cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata variabel promosi jabatan 4,1 dengan TCR 81%. Dapat diartikan bahwa promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang masuk tinggi.

Hasil pengujian hipotesis terkait pengaruh masa kerja terhadap promosi jabatan menemukan hasil yang positif. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi bertanda positif dengan perolehan nilai 0,665 dan nilai signifikansi 0.000 kecil dari alpha 0,05 yang mana dapat diartikan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diartikan semakin tinggi masa kerja maka akan semakin tinggi promosi jabatan pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang.

4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Kerja

Hasil pengujian hipotesis terkait pengalaman kerja terhadap promosi jabatan menemukan hasil negatif hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi 0,060 besar dari alpha 0,05 dapat diartikan bahwa hipotesis ditolak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Ramadhan Yuki Syahputri (2018) pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap promosi kerja dengan nilai sebesar 0,092, dapat diketahui pula bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan karena mempunyai t-statistic ($0,685 < 1.96$) dengan nilai p-values ($0.494 > 0.05$).

Hasil Tingkat Capaian Responden mengungkapkan bahwa pengalaman kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tergolong pada kategori cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya rata-rata skor variabel pengalaman kerja 4 dengan TCR 80% Temuan ini dapat diartikan bahwa responden yaitu karyawan PT. Agri

Mitra Utama Persada Kota Padang menganggap pengalaman kerja yang cukup tinggi. Sementara promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata variabel promosi jabatan 4,1 dengan TCR 81%. Dapat diartikan bahwa promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang masuk kategori tinggi.

4.5.3 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Hasil pengujian hipotesis terkait pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan menemukan hasil yang negatif. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien regresi bertanda negatif dengan perolehan nilai 0,026 dan nilai signifikansi 0.858 besar dari alpha 0,05 yang mana dapat diartikan hipotesis ditolak.

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa prestasi kerja pada karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang tergolong pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya rata-rata skor variabel kecerdasan emosional 4,1 dengan TCR 81% Temuan ini dapat diartikan bahwa responden yaitu karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang menganggap prestasi kerja yang tinggi. Sementara promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata variabel promosi jabatan 4,1 dengan TCR 81%. Dapat diartikan bahwa promosi jabatan pada PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang masuk kategori tinggi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masa Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada.
3. Prestasi Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada.

5.1.1 Implikasi

1. Masa Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan, maka yang perlu dilakukan oleh karyawan yaitu memiliki masa kerja yang baik, dimulai

dari memiliki pengalaman masa kerja untuk magang, karena masa kerja saat magang akan menambah pengalaman pekerja bagi karyawan yang baru ingin bekerja. Selanjutnya karyawan sebaiknya tidak terlalu sering berpindah-pindah tempat bekerja, karena apabila karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dengan kinerja yang baik akan semakin cepat untuk di promosikan.

2. Pengalaman Kerja berpengaruh pada Promosi Jabatan Karyawan, maka dari itu pada karyawan harap memperhatikan lamanya waktu bekerja dalam perusahaan, memahami dengan baik tugas yang diberikan di perusahaan. Selain itu Karyawan juga harus memiliki tingkat pengetahuan yang baik agar bisa menghadapi tekanan tugas yang ada. Karyawan juga harus menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.
3. Prestasi Kerja berpengaruh pada Promosi Jabatan Karyawan oleh sebab itu karyawan harus banyak mempertimbangkan hasil kerja mereka saat melakukan pekerjaan, pekerjaan diharapkan cepat serta tepat. Perlu juga memperhatikan pengetahuan pekerjaan seperti menyampaikan beberapa saran saat diminta memberikan pendapat. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi untuk mengatasi masalah yang ada di perusahaan. Karyawan juga perlu cekatan untuk melakukan pekerjaan sesuai instruksi. Memiliki sikap yang baik dan disiplin saat bekerja.

5.1 Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Pada penelitian ini masih menggunakan tiga variabel yaitu masa kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja untuk melihat pengaruh terhadap promosi jabatan, sedangkan faktor yang mempengaruhi promosi jabatan lebih dari itu, sehingga perlu ditambahkan variabel lain pada peneliti selanjutnya.
2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terlalu sedikit, pada penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian di perusahaan yang memiliki karyawan lebih banyak.
3. Dari hasil pengisian jawaban di dapati beberapa memiliki jawaban yang sama dan kebanyakan mengatakan setuju, bisa jadi dalam pengisian melihat satu dengan yang lain atau tidak fokus saat mengisi. Pada penelitian selanjutnya perlu diatur waktu dengan baik tentang pengisian kuesioner tersebut.
4. Tidak ada karakteristik dan pemilihan dalam pengambilan data, karena belum tentu karyawan yang mengisi merupakan karyawan baru atau lama. Pada penelitian selanjutnya perlu ada karakteristik pengambilan data untuk berapa lama minimal masa kerja karyawan tersebut.



Arrazi, Arbie. 2019. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Darwis, Febrianti. 2019. Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabata Karyawan pada PT. THAS POWER Makasar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makasar

Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,

Kencana.

Finney, Martha I. 2012. Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencerahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan. Edisi 1. Jakarta : PPM Manajemen.

Foster, 2011. Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, Mamduh M. 2019. Manajemen. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hastady, Gacia, D. R., & Wahyuni, S. 202. Pengaruh prestasi kerja dan

pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai PT Baru Indah Kariangau Balikpapan. *Jurnal Feb Unmul*, 17(2021), 158–164.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/9246%0Ahttps://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/download/9246/1151>.

- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hermanto. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Indra, Basari. 2012. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung. Hal 139-159.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York
- Mahony, D.M, Malayka, K. and Daniel, L.M .2012. The Portability of Career-Long Work Experience Propensity to Trust as A Substitute for Valuable Work Experience. Emerald Group Publishing Limited Vol. 7. Hal. 606-625
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12567/9704>, diakses tanggal 4 februari 2018
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Melati. 2013. *Manajemen*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., dan Prasetya, A. (2017) *Pengaruh Pendidikan*

- dan Pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan..
- Perdana, R. Indra., Mukzam, Mochammad Djudi., Nurtjahjono, Gunawan Eko. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.4(1): h: 1-10
- Puspita, Monica Devina (2012) Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (*Calling*) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Unuversitas Surabaya*, Vol 1 No 1.
- Putri, F. I. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–18.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta:Penerbit Kanisius.
- Santoso, Budi dan Riyardi, Agung. 2012. Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 13(1): h: 26-34
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siska, Alia Dwi. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyallitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). *Jurnal FISIP Universitas Riau*

Vol. 4 No. 2.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wariati , Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.

Waringin. 2012. Manajemen Birokrasi Ketatanegaraan. Yogyakarta: Graha Ilmu

Zainullah, Amin, Agus Suharyanto dan Sugeng P. Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. Jurnal Rekayasa Sipil. 6(2) : h : 125-13

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Sdr/I Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama dengan ini saya doa kan semoga Bapak/Ibu Sdr/I selalu sukses dalam aktifitas sehari hari, saya yang membuat kuesioner ini

Nama : Yubilio Zuli
NPM : 1810011211168
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dalam penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Agri Mitra Utama Persada"**. Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang berharga bari Bapak/Ibu Sdr/I responden oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan untuk mengisi kuesioner yang telah saya rancang ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demikian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Bapak/Ibu Sdr/I berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Yubilio Zuli

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah Tanda (√) pada setiap pilihan jawaban yang telah disediakan pada identitas responden dibawah ini. Atas perhatian yang Bapak / Ibu Berikan saya ucapkan terima kasih:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia : 18 – 20

21 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

> 60



DAFTAR PERNYATAAN

PROMOSI JABATAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	S
Kejujuran						
1	Dalam bekerja karyawan selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri teman dan pimpinan					
2	Karyawan selalu memiliki tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya					
Loyalitas						
3	Pegawai merasa loyal terhadap perusahaan					
4	Pegawai bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan					
Tingkat Pendidikan/ Prestasi Kerja						
5	Karyawan akan selalu berusaha keras untuk dapat berprestasi					
6	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan					
Pengalaman Kerja/ Senioritas						
7	Lama waktu bekerja diperusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja					
8	Memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
MASA KERJA (X1)		STS	TS	N	S	S
9	Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya di kerjakan					
10	Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang di ketahui					
11	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu					
12	Karyawan dengan masa kerja lebih lama atau karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan dari karyawan yang					

	bersangkutan pada instansi dimana bekerja					
PENGALAMAN KERJA (X2)		STS	TS	N	S	S S
13	Pengalaman yang dimiliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan					
14	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara baik					
15	Pengetahuan yang tinggi membantu saya dalam menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan					
16	Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan dengan lebih baik					
17	Pengalaman kerja membuat saya lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan					
18	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
19	Para kerabat/keluarga saya mengetahui tentang PT Agri Mitra Utama Persada					
PRESTASI KERJA (X3)		STS	TS	N	S	S S
Kualitas Kerja						
20	Kualitas hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan					
21	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
22	Pekerjaan yang Karyawan tangani sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
23	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Jangka Waktu						
24	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum/batas waktu yang ditentukan					
25	Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya					
Efektivitas Biaya						
26	Biaya yang berlalu digunakan sebagai alat pengendalian dalam perusahaan					

27	Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
----	---	--	--	--	--	--

Kuisisioner Observasi Awal Penelitian

Kepada Yth:
Sdr/I Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,
Bersama dengan ini saya doakan semoga Bapak/Ibu Sdr/I selalu sukses dalam aktifitas sehari-hari, saya yang membuat kuisisioner ini

Nama : Yubilio Zuli
NPM : 1810011211168
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dalam penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Agri Mitra Utama Persada"**. Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang berharga bagi Bapak/Ibu Sdr/I responden oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan untuk mengisi kuisisioner yang telah saya rancang ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demikian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Bapak/Ibu Sdr/I berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Yubilio Zuli

Kuisisioner menggunakan skala lima poin. Pada pertanyaan yang ada di bawah ini, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin :
 Laki laki Perempuan
2. Usia saat ini (pilih salah satu dibawah ini) :
 < 20 tahun 20 tahun – 30 tahun
 31 tahun – 40 tahun 41 tahun – 50 tahun
3. Lama menjadi Karyawan (pilih salah satu dibawah ini) :
 < 5 tahun 5 tahun – 10 tahun
 10 tahun – 20 tahun 20 tahun – 30 tahun
 > 30 tahun
4. Posisi kerja atau jabatan Karyawan (pilih salah satu dibawah ini) :
 Staff Supervisor Direktur Utama

Petunjuk Pengisian

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral

TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan yang memiliki sikap jujur.					
2	Karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi dalam mentaati peraturan.					
3	Karyawan yang memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam pencapaian hasil kerja.					
4	Karyawan harus dapat bekerjasama dengan baik kepada atasan maupun bawahannya.					
5	Karyawan harus dapat bekerja dengan cepat dan cekatan.					
6	Karyawan harus dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.					
7	Karyawan harus bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.					
8	Karyawan harus memiliki loyalitas					

	terhadap perusahaan.					
9	Karyawan harus memiliki kemampuan untuk membentuk kerjasama.					
10	Karyawan yang dipromosikan harus menjadi panutan untuk bawahannya.					
11	Karyawan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan atasan maupun bawahannya .					
12	Karyawan yang memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dituju					



No.	Nama Karyawan	Usia Karyawan	Pendidikan Karyawan	Masa Kerja Karyawan	Jabatan Karyawan
1.	David Alwie Rusdi	60 Tahun	S1	10 Tahun	General Manager (Bagiannya apa?)
2.	Hamzah	52 Tahun	S1	1 Tahun	Ass General Manager (Bagiannya apa?)
3.	Patricia Kathy	33 Tahun	D3	19 Tahun	FAM (Bagiannya apa?)
4.	Novrika Sari	36 Tahun	S2	1 Tahun	HRD (Bagiannya apa?)
5.	Ridwan	27 Tahun	S1	2 Tahun	ADM Pajak (Bagiannya apa?)
6.	Satria Welli	43 Tahun	S1	4 Tahun	Koord SPV (Bagiannya apa?)
7.	Dewi Silfia Ningsih	43 Tahun	S1	19 Tahun	Adm Kep Gudang Padang (Bagiannya apa?)
8.	Evandi / Tan Seng Kok	55 Tahun	SMU	16 Tahun	Ka Gudang Padang (Bagiannya apa?)
9.	Rudy Gouz dili	48 Tahun	SMU	1 Tahun	Ass Ka Gudang (Bagiannya apa?)
10.	Melisa Burma	35 Tahun	SMU	12 Tahun	Adm Penjualan (Bagiannya apa?)
11.	Rindi Purnama Sari	30 Tahun	SMU	10 Tahun	Adm Penjualan (Bagiannya apa?)
12.	Sevi Refidiyanto	41 Tahun	SMU	9 Tahun	Asisten Kasir (Bagiannya apa?)

13.	Deni Bain Salim	36 Tahun	SMU	9 Tahun	EDP/Piutang (Bagiannya apa?)
14.	Gusmei Febriany	29 Tahun	S1	2 Tahun	ADM (Bagiannya apa?)
15.	Lilian Dwi Sara	28 Tahun	S1	1 Tahun	EDP (Bagiannya apa?)
16.	Ngatini	44 Tahun	SMU	2 Tahun	Asisten EDP (Bagiannya apa?)
17.	Feby Amalia Putri	22 Tahun	S1	3 Bulan	Purchasing (Bagiannya apa?)
18.	Beni Rahman	26 Tahun	S1	4 Bulan	Kasir (Bagiannya apa?)
19.	Yulius	45 Tahun	SMU	1 Tahun	Supervisor (Bagiannya apa?)
20.	Risnol Sihite	55 Tahun	S1	3 Tahun	Auditor (Bagiannya apa?)
21.	Zul Padrianto	32 Tahun	SMU	10 Tahun	SPV Galon (Bagiannya apa?)
22.	Momondri	31 Tahun	SMU	10 Tahun	SPV Galon (Bagiannya apa?)
23.	Jose M Fis Tilman	35 Tahun	SMU	9 Tahun	Colector (Bagiannya apa?)
24.	Jeni Amelia	37 Tahun	SMU	1 Tahun	Colector (Bagiannya apa?)
25.	Ari Triansuni	32 Tahun	S1	1 Tahun	Colector (Bagiannya apa?)
26.	Eko Putro Nugroho	33 Tahun	S1	1 Tahun	Colector (Bagiannya apa?)

27.	Boy Tody Salim	44 Tahun	SMU	18 Tahun	Sales LK (Bagiannya apa?)
28.	Zulgusti	35 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales LK (Bagiannya apa?)
29.	Donny Yanto	39 Tahun	SMU	11 Tahun	Sales TO (Bagiannya apa?)
30.	Rahmad Afdhal	38 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales TO (Bagiannya apa?)
31.	Al Febri Pratama	31 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales TO (Bagiannya apa?)
32.	Wirman	26 Tahun	SMU	2 Tahun	Sales TO (Bagiannya apa?)
33.	Hendra Jufri	31 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales Spreading (Bagiannya apa?)
34.	Syabrul Syah	46 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales Spreading (Bagiannya apa?)
35.	Jokro Ariwibowo	40 Tahun	SMU	1 Tahun	Supir Spreading (Bagiannya apa?)
36.	Ropi Mawardi	32 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales Galon (Bagiannya apa?)
37.	Joli Antoni	35 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales Galon (Bagiannya apa?)
38.	Tri Sandi Saputra	21 Tahun	SMU	7 Bulan	Sales Galon (Bagiannya apa?)
39.	Tri Bayu H	34 Tahun	SMU	3 Tahun	Sales Galon (Bagiannya apa?)
40.	Ronaldi	20 Tahun	SMU	6 Bulan	Sales Galon (Bagiannya apa?)

41.	David Fernando	24 Tahun	SMU	1 Tahun	Sales Galon (Bagiannya apa?)
42.	Hernez Amin	45 Tahun	SMU	9 Bulan	Sales Galon (Bagiannya apa?)
43.	Yopi Pratama	29 Tahun	SMU	2 Tahun	Sales Galon (Bagiannya apa?)
44.	Adnan	40 Tahun	SMU	1 Tahun	Supir Galon (Bagiannya apa?)
45.	Riko Iskandar	43 Tahun	SMU	1 Tahun	Supir Galon (Bagiannya apa?)
46.	Yulpen Supriadi Ilham	35 Tahun	SMU	1 Bulan	Supir Galon (Bagiannya apa?)
47.	Zulfahmi	39 Tahun	SMU	2 Tahun	Supir Galon (Bagiannya apa?)
48.	Wendi Eko Putra	31 Tahun	SMU	1 Tahun	Supir Galon (Bagiannya apa?)
49.	Rahmadani	42 Tahun	SMU	3 Tahun	Supir Galon (Bagiannya apa?)
50.	Fathul Rizki	27 Tahun	SMU	8 Bulan	Supir Galon (Bagiannya apa?)
51.	Kiki Febrianto	23 Tahun	SMU	8 Bulan	Supir Galon (Bagiannya apa?)
52.	Randi Afriwindo	35 Tahun	SMU	12 Tahun	Supir Gudang (Bagiannya apa?)
53.	Azwar Anas	40 Tahun	SMU	11 Tahun	Supir Gudang (Bagiannya apa?)
54.	Ganda Saputra	24 Tahun	SMU	3 Tahun	Supir Gudang (Bagiannya apa?)

55.	Rari Yohanes	37 Tahun	SMU	9 Tahun	Supir Gudang (Bagiannya apa?)
56.	Kendri Munia	34 Tahun	SMU	1 Tahun	Supir Gudang (Bagiannya apa?)
57.	Rivaldo	23 Tahun	SMU	1 Bulan	Supir VIAR (Bagiannya apa?)
58.	Renol Waldi	31 Tahun	SMU	1 Tahun	Gudang (Bagiannya apa?)
59.	Ardianto	45 Tahun	SMU	15 Tahun	Gudang (Bagiannya apa?)
60.	Riki Ladio Nova	38 Tahun	SMU	1 Tahun	Gudang (Bagiannya apa?)
61.	Renol Waldi	31 Tahun	SMU	1 Tahun	Gudang (Bagiannya apa?)
62.	Firman Lase	45 Tahun	SMU	2 Tahun	OB (Bagiannya apa?)