

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Toyota Auto 2000 Cab. Kramat Jati)

Nico Widodo¹, Achmad Jaelani²

^{1,2}Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Berdasarkan identifikasi ada beberapa permasalahan antara lain bahwa prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (uji t), Variabel prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan, sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati. Selain itu hasil penelitian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati. Terdapat pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap promosi jabatan karyawan Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati. Hal ini berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$. Dengan demikian, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi keputusan promosi jabatan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan.

1. Pendahuluan

Promosi adalah salah satu cara yang dapat dipilih. Promosi memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan maju, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Beberapa hasil penelitian tentang promosi karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti penelitian oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Gajah Mada Denpasar yang menyimpulkan bahwa prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan [1]. Selanjutnya, Marganto melakukan penelitian pada PT. Sermani Steel Makassar, dimana penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan [2]. Penelitian lainnya juga dilakukan Rahmah dimana antara prestasi kerja terhadap promosi karyawan PT. KSK Insurance memiliki pengaruh yang signifikan. Permasalahan pengembangan SDM seperti yang dikemukakan di atas [3]. Upaya pengembangan SDM yang dilakukan khususnya mengenai promosi jabatan diharapkan agar karyawan dapat menjaga kinerja, memperbaiki, serta mendorong semangat kerja dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Selanjutnya, survei awal yang dilakukan pada perusahaan Toyota Auto 2000 Cabang Kramat Jati diperoleh informasi bahwa Toyota Auto 2000 Cabang Kramat Jati tidak terlepas dari permasalahan pengembangan SDM seperti yang dikemukakan di atas [19]. Upaya pengembangan SDM yang dilakukan khususnya mengenai promosi jabatan diharapkan agar karyawan dapat menjaga kinerja, memperbaiki, serta mendorong semangat kerja dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati berjumlah 50 orang yang terbagi berdasarkan beberapa jabatan serta tugasnya masing-masing. Dalam melakukan promosi jabatan tentu ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan, seperti yang diuraikan sebelumnya tentang faktor yang mempengaruhi promosi jabatan [20]. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja, pengalaman kerja dan promosi jabatan yang dijalankan, untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan, untuk mengetahui pengaruh prestasi dan pengalaman kerja secara serentak mempengaruhi promosi [21].

*E-mail: widodonic@gmail.com
achmadjaelani0170@gmail.com

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati, Jl.Raya Bogor KM.21 kel.Rambutan Kec.Ciracas, Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati yang berjumlah 50 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel. Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah , pengertian teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan [4]. Menurut Ridwan, menyatakan pengertian dari teknik pengumpulan data sebagai teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data [5]. Menurut Sugiyono , Sugiyono mengungkapkan teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data [6]. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi terhadap objek penelitian dan menyebar kuesioner yang berkaitan dengan prestasi kerja, pengalaman kerja, dan promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati [7]. Untuk mengukur variabel penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang diajukan dinyatakan valid. Dan Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan nilai > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel [18]. Teknik Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda. Dan untuk pengujian hipotesis dilakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan juga Uji Korelasi [8].

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel di halaman berikut :

**Tabel 1. Hasil uji regresi linear berganda
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,098	,623		,158	,876
1 Prestasi Kerja	,133	,156	,124	,850	,401
Pengalaman Kerja	,931	,203	,669	4,580	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,098 + 0,133 X_1 + 0,931 X_2$$

Keterangan :

Y =Promosi Jabatan
X1= Prestasi Kerja
X2= Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap promosi jabatan [9]. Koefisien konstanta sebesar 0,098 adalah nilai promosi jabatan, jika prestasi kerja dan pengalaman kerja sama dengan nol, maka nilai promosi jabatan sebesar 0,098 [10]. Koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,133 menunjukkan bahwa jika prestasi kerja bertambah satu satuan, maka promosi jabatan akan bertambah sebesar 0,133. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,931 menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja bertambah satu satuan, maka promosi jabatan akan bertambah sebesar 0,931.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,158	,876
Prestasi Kerja	,850	,401
Pengalaman Kerja	4,580	,000

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan Hasil uji t diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut variabel prestasi kerja, nilai t hitung (0,850) < ttabel (2,010) dan taraf signifikansi hitung 0,401 > 0,05 [11]. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian hipotesis prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati [12]. Variabel pengalaman kerja, nilai thitung (4,580) > ttabel (2,010) dan taraf signifikansi hitung 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati [13].

Uji F

Hasil uji f dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil uji f

ANOVAa		
Model	t	Sig.

(Constant)	,158	,876
Prestasi Kerja	,850	,401
Pengalaman Kerja	4,580	,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai $F_{hitung} (20,663) > F_{tabel} (3,20)$ dan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. [14] Dengan demikian hipotesis prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap promosi jabatan di Toyota Auto 2000 cabang Kramat Jati [15].

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751a	,564	,536	,30260

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,751$ yang artinya prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap promosi jabatan dan koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yang diperoleh sebesar 0,536, hal ini berarti 53,6% variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 46,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini [16]. Untuk mengetahui lebih mengenai besarnya variasi variabel promosi jabatan yang dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja dan variabel pengalaman kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,186a	,125	,108	1,385
---	-------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 5 didapat nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,108 hal ini berarti 10,8% variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja. Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengalaman Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565a	.39	.428	,842

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari Tabel 6 didapat nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,428 hal ini berarti 42,8% variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja sehingga variabel pengalaman kerja dijadikan dasar pengambilan keputusan promosi jabatan [17].

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara parsial variabel prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi sehingga tidak mempengaruhi keputusan promosi jabatan. Dan sebaliknya secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Sedangkan variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap promosi jabatan karyawan. Dengan demikian, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi keputusan promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- [1] Ali, Siti Meriam., Shahrudin, Mohd Rizaimy dan Anuar, Azyyati .2012. The Association between Job Positions, Work Experience and Career Satisfaction: The Case of Malaysian's Academic Staff. *Journal of Asian Social Science*, 8(10): h:35-44.
- [2] Anakampun, I. B. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2768>.
- [3] Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <https://core.ac.uk/download/pdf/295287894.pdf>.
- [4] Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Graha Bima.

- [5] Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. Jepa, 4(2), 119–132. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>.
- [6] De Souza, Gita. 2012. A study of the influence of promotions on promotion satisfaction and expectations of future promotions among managers. *Journal of Human Resource Development Quarterly*. 3: pp: 325-340.
- [7] Marganto, Sofyan. (2012). *Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Sermani Steel Makassar*. Skripsi, Program Studi Manajemen. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- [8] Medhiantari, Ida Ayu Nithya dan Yuniari, Made (2010). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal*.
- [9] Padjalangi, Andi Iyan. 2009. Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- [10] 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.
- [11] Pesiwarissa, Eduard L. 2008. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDAKabupaten Nabire, Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 6(1): h: 41-49.
- [12] Punia, Punita. 2011. Relationshipbetween Role Clarity, Job Perception and Performance of Employees in a Scientific Research Organization. *Journal Psychosoc. Res*. 6(2): pp: 307-314.
- [13] Rahmah, Siti. (2013). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Berkaitan dengan Promosi Jabatan pada PT Kua Sian Kooi menurut Persepsi Karyawan*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Jakarta: Universitas Pancasila.
- [14] Ramadhany, Marina., Habsji, Al Taher., Mukzam, Mochammad Djudi. 2012. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(2): h: 1-10.
- [15] Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*.3(1): h: 1-21.
- [16] 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.
- [17] Silitonga, Erika Nurmala Sari. 2008. Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Promosi Jabatan Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bogor). Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- [18] Smayling, Miles and Miller, Howard. 2012. Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. 9(1): pp: 27-33.
- [19] Sofyan, Marganto. 2012. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Serm.
- [20] Sugero, Waseso. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kandatel Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 15(1): h: 18-28.
- [21] Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin