THE ANALYSIS OF PROMOTION OF POSITION REVIEWED FROM WORK ACHIEVEMENT, WORK EXPERIENCE AND COMPETENCE EMPLOYEE WORK IN PT. PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT

Nurma Serliana
Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Indonesia
Serli.nurma17@gmail.com

ABSTRACT

This research was done in PT. Pusat Penelitian Kepala Sawit with the aim of research to analyzed the influenced of working performance, working experience and working competence toward on job promotion. This type of research used correlational research, the population were employees who worked in the company as many as 497 people, random sampling was the Slovin formula so that the number of samples amount of 83 respondents. Data sources used primary data and secondary data, data collection techniques by giving questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classic assumption test and hypothesis test.

Based on the results of the studied showed that simultaneously and partially working performance, working experience and working competency have positive and significant effected toward on job promotion. The adjusted R square coefficient (R^2) of 0.862 showed that promotion in the company able to be explained by work performance, work experience, and promotion of 86.20%, and the other amount of 13.8% could be explained by other variables did not examined such as training, education, performance and so on.

Keywords: Job Performance, Working Experience, Working Competence, Job Promotion

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini merupakan salah satu peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya yakni perolehan laba usaha. Oleh karena itu, manusia merupakan aset hidup yang perlu dijaga, dipelihara dan dikembangkan secara maksimal dengan cara yang efektif dan efisien untuk kepentingan perusahaan. Disisi lain, keberadaan karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan sudah sepantasnya mendapatkan perhatian yang serius dan dapat dikelola dengan sebaik mungkin bagi kelangsungan usaha di masa mendatan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam memajukan usaha agar upaya pencapaian tujuan organisasi dapat dioptimalkan sedemikian rupa.

Pemberian promosi jabatan kepada karyawan haruslah jelas, sistemtais, transparansi dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Tanpa adanya prosedur yang jelas dalam memberikan promosi jabatan dan kualifikasi yang spesifik akan menimbulkan kesalahpahaman dan perselisihan diantara para karyawan yang ingin mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan dapat diberikan kepada karyawan dengan didasarkan para beberapa hal, seperti prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang bergerak di bidang usaha kelapa sawit. Dalam menjalankan usahanya, pimpinan perusahaan

membutuhkan karyawan yang ditempatkan pada posisi yang telah disediakan disertai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Dari informasi yang berhasil diperoleh dari divisi personalia oleh penulis dapat disampaikan bahwa terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan yang ada di perusahaan. Hal ini dapat disampaikan bahwa atasan yang memberikan promosi jabatan pada karyawan yang tidak sepenuhnya memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam peraturan. Disamping itu, pimpinan bertindak sepihak atas pemberian promosi jabatan pada karyawan tersebut dikarenak adanya hubungan kekerabatan semata serta bersifat subjektif. Akibatnya pimpinan mengabaikan prosedur dan syarat pemberian promosi jabatan sehingga tidak mempertimbangkan unsur lainnya seperti prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja.

Sementara itu, prestasi kerja karyawan dapat disampaikan bahwa atasan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan metode yang kurang objektif sehingga metode ini hanya diperuntukkan bagi karyawan sepihak dan sering menggunakan metode penilaian yang berubah-ubah. Disisi lain, unsur yang menjadi dasar penilaian prestasi kerja oleh atasan lebih cenderung bersifat subjektif sehingga tidak ada tolak ukur yang jelas untuk karyawan tertentu. Akibat sikap yang tidak independen ini maka atasan lebih mengutamakan karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya dan adanya perlakuan yang berbeda dengan karyawan lainya.

Disisi lain, untuk pengalaman kerja dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan terutama untuk pekerjaan lapangan lebih diutamakan untuk karyawan yang baru tamatan SMU dan belum memiliki pengalaman kerja di bidang kelapa sawit. Hal ini dilakukan oleh pimpinan karena alasan pengehematan biaya operasional dan memaksimalkan perolehan laba. Akibat penggunaan karyawan yang tidak mahir dan belum begitu pengalaman di bidang kelapa sawit maka menyebabkan sering membuat kesalahan terutama dalam pemetikan buah tanda buah kelapa sawit yang kurang matang akan tetapi sudah dipetiknya.

Pada bagian kompetensi kerja karyawan, dapat disampaikan bahwa kebijakan perusahaan dalam mempekerjakan karyawan untuk level bukan pegawai tetap tidak memperhatikan kompetensi kerja sehingga tidak ada kriteria khusus untuk menggunakan pegawai dalam melakukan tugasnya. Tidak adanya standar kompetensi kerja oleh pegawai saat melakukan tugas membuat hasil kerja yang diberikan oleh karyawan menjadi lambat dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam mengurusi tanaman kelapa sawit dalam pemukuan menjadi lebih lama dibandingkan waktu standar yang ditetapkan yaitu untuk satu hektar ditetapkan waktu dua sampai dengan dua setengah jam, sedangkan dalam pelaksanaan lapangan waktu yang dibutuhkan karyawan menghabiskan waktu 3 sampai 4 jam akibatnya terjadi pemborosan waktu sekitar 1 sampai 2 jam. Pemborosan waktu tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar uang lembur kepada karyawan karena waktu dibutuhkan menjadi lebih lama dari standar waktu ditentukan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan mengenai pemberian promosi jabatan yang tidak begitu jelas dan tidak sesuai prosedur sehingga membuat beberapa karyawan yang telah berpengalaman dan kompetensi di bidangnya tidak mendapatkan kesempatan promosi sehingga dari kondisi dikemukakan di atas menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Analisis Promosi Jabatan di tinjau dari Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit".**

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Priansa (2014:165), Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain lebih tinggi dalam pembayaran, tanggug jawab, dan atau levelnya. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat. Samsudin (2010:264), promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal serupa di sammpaikan oleh Wuryanto dan Suharmono (2012:5), mengatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Priansa (2014:166), indikator digunakan untuk mengukur promosi jabatan yang ada di perusahaan atau organisasi, yaitu:

a. Kinerja dan prestasi kerja; promosi menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan.
b. Senioritas; promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan.
c. Pengalaman; karyawan memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi.
d. Kompetensi; karyawan memperoleh promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan organisasi. Banyak karyawan muda dan potensial yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya karena kompetensi kerja yang dimilikinya.

Prestasi Kerja

Yusuf (2015:204), prestasi kerja adalah proses mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik mengenai prestasi kerja yang telah dilakukan selama ini. Sutrisno (2010:150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sunyoto (2012:198), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berikut ini dapat disampaikan bahwa terdapat 4 unsur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan (Andriani, 2018:93), antara lain:

a. Kerja sama
b. Tanggung jawab
c. Kepemimpinan
d. Kedisiplinan

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu bentuk *softskill* dan *hardskill* yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi (Fahmi dan Hariasih, 2016:84). Pengalaman kerja lazimnya merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan ketika dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Ardiansyah, dkk , 2014:4). Zainullah, dkk

(2012:127), menjelaskan bahwa keberadaan pengalaman kerja karyawan adalah sebuah proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktek.

Hutama, dkk (2016:15), berikut ini terdapat 3 kategori yang dapat dipakai untuk mengukur pengalaman kerja seseorang, sebagai berikut:

a) Lama waktu/masa kerja; ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan

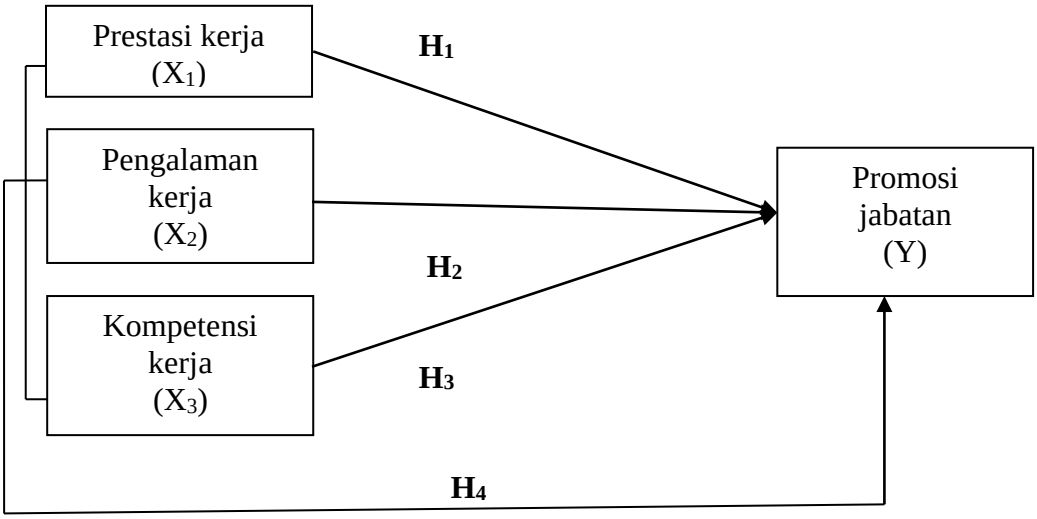
Kompetensi Kerja

Sutrisno (2010:202), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan di daam suatu tugas pekerjaan. Rivai dan Sagala (2013:712), kompetensi mengacu pada pengetahuan, kemampuan, kecakapan atau kepribadian individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu tersebut. Sedarmayanti (2017:296), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Berikut ini dapat disajikan 6 item yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi kerja seseorang (Sutrisno, 2010:204), antara lain:

a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
b. Pemahamanan (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
c. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaaan (senang-tidak senang, suaka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian korelasional, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Sudaryono, 2017:89). Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit berjumlah 497 orang. Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Dalam penelitian ini, rumus pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 83 responden diharapkan cukup untuk mewakili populasi penelitian yang ada di perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian (Soewadji, 2012:147). Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan mengenai permasalahan yang sedang ditelit secara langsung pada karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga dapat memberikan jawaban yang diharapkan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Uji Kelayakan

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan model regresi variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi untuk menjelaskan promosi jabatan di perusahaan.

2. Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui promosi jabatan yang ditinjau secara bersama-sama dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu:

a) jika nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} < 0,05$ maka H_a diterima;

Secara statistik semua variabel independen terdiri dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

b) Jika nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima;

Berarti secara statistik semua variabel independen terdiri dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

3. Uji t

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui promosi jabatan dapat ditinjau dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

a) H_0 diterima, jika nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,05$;

Berarti variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

b) H_a diterima, bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Signifikan $t_{hitung} < 0,05$;

Berarti variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden untuk variabel independen (prestasi kereja, pengalaman kerja, dan kompetensI kerja) terhadap variabel dependen (promosi jabatan) dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

ANOVA $_b$

Model		*Sum of*	df	*Mean*	F	Sig.
1	*Regression*	225.522	3	75.174	171.411	.000[a]
	Residual	34.646	79	.439		
	Total	260.168	82			

a. *Predictors: (Constant*), X3_Kompetensi kerja, X2_Pengalaman kerja, X1_Prestasi kerja

b. *Dependent Variable* : Y_Promosi jabatan

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Dari hasil uji simultan diperoleh nilai koefisien F_{hitung} = 171,411 pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian sebanyak n = 83 dimana df (1) = k - 1 = 4 - 1 = 3 dan df (2) = n – k = 83 – 4 = 79 diperoleh nilai koefisien F_{tabel} = 2,72

pada signifikan 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, 171,411 > 2,72 pada signifikan 0,000 < 0,05). Dengan demikian, dari hasil pengujian simultan di atas dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan sebelumnya yakni H_4 diterima (H_0 ditolak).

2. Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden untuk variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja terhadap variabel promosi jabatan dengan menggunakan program aplikasi SPSS, yaitu:

Coefficients [a]

Model	*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	Beta		
1 (*Constant*)		-.072	.943
X1_Prestasi kerja	.254	3.759	.000
X2_Pengalaman kerja	.548	7.353	.000
X3_Kompetensi kerja	.199	2.478	.015

a. *Dependent Variable:* Promosi jabatan

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Pada penelitin yang dilakukan jumlah sampel yang digunakan sebanyak n = 83 dan nilai df = n – k = 83 – 3 = 80 maka diperoleh nilai koefisien t_{tabel} = 1,663 pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Variabel prestasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan dan ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak).
2. Variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan dan ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak).
3. Variabel kompetensi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan dan ini dapat diketahui dari nilai signifikan 0,015 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak).

Dengan demikian dari ketiga variabel di atas dapat disamapikan bahwa semua variabel independen (prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Namun demikian, dari ketiga variabel independen di atas, dapat disampaikan bahwa variabel pengalaman kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap promosi jabatan daripada prestasi kerja dan kompetensi kerja karena pada pengalaman kerja mempunyai koefisien regresi paling tinggi yaitu 7,353 dari pada koefisien pada variabel prestasi kerja sebesar 3,759 dan nilai koefisien pada variabel kompetensi kerja yaitu 2,478.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi dari pengolahan jawaban responden dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Model Summaryb

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics*	
					R square	*F Change*
1	.931a	.867	.862	.66224	.867	171.411

a. *Predictors: (Constant*), X3_Kompetensi kerja, X2_Pengalaman kerja, X1_Prestasi kerja

b. *Dependent Variable* : Y_Promosi jabatan

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Di peroleh nilai determinasi (R) = 0,931 , artinya bahwa prestasi kerja, pengalamaan kerja dan kompetensi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap promosi jabatan di perusahaan. Nilai koefisien *adjusted* R *square* (R^2) sebesar 0,862 ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di perusahaan mampu dijelaskan oleh prestasi kerja, pengalaman kerja, dan promosi jabatan sebesar 86,20%, dan sisanya 13,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti pelatihan, pendidikan, kinerja dan sebagainya.

Pembahasan

1. Promosi Jabatan di tinjau dari Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian statistik yang diperoleh dapat disampaikan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karena mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa menurut pandangan responden prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Dengan dukungan dari karyawan berprestasi dan dapat memajukan perusahaan kearah lebih baik maka sudah pantas mendapatkan kesempatan promosi untuk menduduki jabatan lebih tinggi dari sebelumnya dengan disertai tugas, wewenang, tanggung jawab serta kompensasi yang seimbang. Selain itu, karyawan tersebut harus mampu untuk menjaga dan mempertahankan prestasi kerja yang telah berhasil ditunjukkan dan diberikan untuk kelangsungan perusahaan dengan baik dan konsisten sehingga pimpinan dapat menilai kelayakan karyawan tersebut untuk menempati posisi strategi di perusahaan.

Dari hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu Yurasti dan Mahdono (2017), Purwaningsih dan Magdalena (2017), Silaban dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan diperusahaan. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat relevansi antara penelitian terdahulu dengan penelitian dilakukan dalam pandangan responden sehingga semakin besar prestasi kerja yang dapat diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka semakin besar kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari atasan.

2. Promosi Jabatan di tinjau dari Pengalaman Kerja

Dari hasil pengujian statistik yang diperoleh dapat disampaikan bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karena mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat

disampaikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi salah satu tolak ukur untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan diberikan oleh pimpinan. Dengan pengalamana kerja yang memadai dan mendukung untuk penempatan jabatan lebih tinggi dan strategis di perusahaan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab besar diharapkan akan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Oleh sebab itu, bagi sebagian besar responden terdiri dari laki-laki sebanyak 57,83% dengan diikuti umur produktif antara 26-35 tahun sebanyak 43,37% maka sangat mengharapkan akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaan. Untuk itu, dari pengalaman kerja yang telah dimiliki selama ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan utama bagi atasan ketika menetapkan pemberian promosi jabatan kepada karyawan.

Dari hasil penelitian ini didukung oleh Yurasti dan Mahdono (2017) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Dengan demikian terdapat relevansi dan kesesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pandangan responden menunjukkan bahwa pengalaman kerja sangatlah penting karena dengan pengetahuan dan penguasaan peralatan kerja dengan baik dan lancar akan dapat mempercepat penyelesaian tugas dan mampu memberikan hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman dengan baik di bidang tugas yang akan dikerjakan. Kondisi ini akan menghambat pencapaian tujuan dan tidak dapat memaksimalkan potensi dan sumber daya dimiliki oleh perusahaan bila pekerjaan besar dilaksanakan oleh karyawan tidak begitu mahir atau belum berpengalaman dengan baik dan terampil di bidangnya.

3. Promosi Jabatan di tinjau dari Kompetensi Kerja

Dari hasil pengujian statistik yang diperoleh dapat disampaikan bahwa kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karena mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang handal seperti keterampilan dan kecekatan dalam bekerja menjadi pertimbangna penting bagi atasan ketika memberikan promosi jabatan kepada karyawan. Oleh sebab itu, bila karyawan ingin dipromosikan ke jabatan lebih tinggi maka haruslah dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang lebih baik lagi sehingga tiap tugas yang diberikan oleh atasan ataupun menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan hasil yang baik dan dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan perusahaan untuk unggul dalam bersaing dan mampu bertahan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkompeten di bidangnya ketika melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian dari penjelasan hasil penelitian diatas yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu Prasetyo dan Suharini (2018), Silaban dkk (2016) dapat disampaikan bahwa kompetensi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan di perusahaan. Untuk itu, terdapat relevansi antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, dukungan dari karyawan berkompeten di bidangnya sangatlah penting sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian dari karyawan dan pimpinan agar memperhatikan kompetensi karyawan ketika melakukan tugas, sehingga bila karyawan kurang berkompeten di bidangnya maka janganlah diberikan tugas besar dan hal ini tidak akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Disamping itu, kompetensi kerja karyawan menjadi bagian penting untuk

menghadapi persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif sehingga tiap karyawan sebaiknya menyadari akan pentingnya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, studi kasus, magang dan lainnya sehingga keterampilan karyawan dalam bekerja akan dapat meningkat secara bertahap demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan di masa mendatang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statisik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Secara simultan menunjukkan prestasi kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
2. Secara parsial dapat disampaikan bahwa prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan di PT. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
3. Nilai koefisien *adjusted* R *square* (R^2) sebesar 0,862 ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di perusahaan mampu dijelaskan oleh prestasi kerja, pengalaman kerja, dan promosi jabatan sebesar 86,20%, dan sisanya 13,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti pelatihan, pendidikan, kinerja dan sebagainya.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Departemen SDM secara periodik dan berkesinambungan sebaiknya memberikan sosialisasi dan pelatihan kepada karyawan yang kurang berpengalaman di bidangnya sehingga keterampilan dalam bekerja akan semakin baik dan mampu memberikan hasil kerja lebih optimal bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara periodikal atas hasil kerja sehingga dapat diambil keputusan untuk pemberian promosi jabatan ataunpun tidak.
2. Bagi karyawan yang baru bekerja di perusahaan sebaiknya menyadari akan pentingnya meningkatkan kompetensi dalam bekerja melalui peningkatan keterampilan kerja dan penguasaan pengetahuan dan teknologi berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehingga karyawan mampu memberikan daya saing bagi kemajuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya untuk mengetahui sampai sejauh mana produktivitas kerja karyawan dapat dimaksimalkan seperti pelatihan, pengembangan karir, insentif, promosi jabatan dan sebagai dalam melakukan penelitian di bidang objek yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Y. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir). *e-Journal Administrasi Bisnis*. Vol.6. No.1. Hal: 90-101. ISSN: 2355-5408.

Ardiansyah., Syahruddin H., Idris M.H. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar. *E-Library*. STIE YPBUP. Bongayu

Fahmi, A. & Hariasih M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan (JBMP)*. Vol.2. No.2. Hal: 121-140. ISSN (print) : 2338-4409. ISSN (online) : 2528-4649.

Hutama, A., Hamid D., Mayowan Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.40. No.1.November. Hal: 13-22.

Prasetyo, D.D. & Suharini. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Jurnal Widya Cipta*. Vol.II. No.1. Maret. Hal: 118-125.

Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: CV. Alfabeta.

Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.

Purwaningsih, A. & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol.3. No.1. Januari. Hal: 14-26.

Rivai, H.V., dan Sagala E.J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi 2. Cetakan kelima. Jakarta: Rajawalli Pers.

Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.

Silaban, F.C., Lie , D., Butarbutar M. Harahap K. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Sultanist*. Vol.5. No.2. Desember ISSN: 2338-4328.

Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian.* Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wuryanto, Danu Adi & Suharmono. (2012). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press). *Diponegoro Business Review*. Vol.1. No.1. Hal: 1-12

Yurasti & Mahdono. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Promosi Jabatan di RSI IBNU Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. III. No.6. Oktober. ISSN: 2407-8565. E-ISSN: 2579-5295. Hal: 54-62.

Yusuf, Burhanuddin H. (2015). *Manjemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainullah, Amin, Suharyanto Agus, Budio Sugeng P. (2012). "Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton". *Jurnal Rekayasa Sipil*. Vol.6. No.2. Hal: 125-133. ISSN: 1978-5658.