

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

Yubilio Zuli¹

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: yubiliozuli8@gmail.com

Elfitra Azliyanti²

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: elfitraazliyanti@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.

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.

PENDAHULUAN

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. [1] menyatakan keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja di dalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan. 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, 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. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan.

KAJIAN LITERATUR

2.1 Masa Kerja

2.1.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Rudiansyah (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.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

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

1. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*).
2. Tuntutan Kerja (*Job Demands*).
3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*).
4. Kepribadian (*Personality*).

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.

2.2.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu terdapat dalam Basari,(2012) menurut Handoko adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi.
2. Bakat dan minat.

3. Sikap dan kebutuhan.
4. Kemampuan analisis.

2.2.3 Aspek-aspek Pengalaman Kerja

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

1. Lama waktu atau masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

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.

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. 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.

2.3.2 Manfaat Prestasi Kerja

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

1. Perbaikan Prestasi Kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian.
3. Keputusan-keputusan.
4. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangannya.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

2.4 Promosi Jabatan

2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

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.

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.

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.
2. Keadilan.
3. Formasi.

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 tersebut.
2. Mempunyai disiplin kerja yang baikndiri.
3. Memiliki prestasi kerja yang baik.
4. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan Karyawan
5. Senioritas (Pengalaman Kerja) Karyawan.
6. Mampu bekerjasama Karyawan.
7. Loyalitas terhadap perusahaan.
8. Komunikatif Karyawan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

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

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.

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Promosi

Jabatan

METODE

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang. Menurut [2] 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 adalah karyawan PT. Agri Mitra Utama Persada Kota Padang yang berjumlah 62 karyawan. Menurut [3] 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. Karena penelitian ini 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. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data kuantitatif yang diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner [4]. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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. 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. pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap promosi kerja dengan nilai sebesar 0,092, dapat diketahui pula bahwa penalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan karena mempunyai t-statistic ($0,685 < 1.96$) dengan nilai p-values ($0.494 > 0.05$). 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 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 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.

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 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.

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

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.

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	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.

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 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.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian ini adalah Masa Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada. Pengalaman Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada. Prestasi Kerja berpengaruh positif pada Promosi Jabatan Karyawan PT Agri Mitra Utama Persada. Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

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.

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

Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Sekaran, U. (2017). Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.

