

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PT. TELKOM INDONESIA PADANG

Rina Febriani^{1)*}, Yulihardi²⁾ Afrida³⁾, Amrullah⁴⁾, Ikhsan F⁵⁾

^{1,2,3,4)*} Dosen (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

⁵⁾ Mahasiswa (Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

ABSTRAK: Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Untuk menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini didesain untuk meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Telkom Indonesia Padang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis yang diusulkan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Padang dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang yaitu karyawan, dimana metode pengambilan sampel yaitu Metode Sampel Jenuh Hasil penelitian secara parsial Pengalaman Kerja memiliki nilai thitung $2.492 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$. Artinya H1 diterima dan H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang. Prestasi Kerja memiliki nilai thitung $2.908 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$, artinya H2 diterima dan H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang. hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung $10.118 >$ dari Ftabel $2,72$ dan signifikasi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa Sebaiknya Peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan Pengalaman Kerja, karna penunjang promosi jabatan adalah Pengalaman Kerja, juga harus memperhatikan Prestasi Kerja karna Prestasi Kerja tersebut tentunya dapat mempengaruhi Promosi Jabatan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan

ABSTRACT: The success of an organization not only depends on the natural resources available, but also the quality of human resources. The role of human resources is to plan, implement and control the organization. To produce employee performance in accordance with the company's wishes, the company can give promotions to employees who have good performance.

This research was designed to examine the influence of work experience and employee work performance on PT position promotions. Telkom Indonesia Padang. The approach used in this research is quantitative research and testing the proposed hypothesis. Hypothesis testing using multiple linear regression models. The population in this study were employees of PT. Telkom Indonesia Padang. In this study there were 73 employees and the sample in this study was 73 people, namely employees, where the sampling method was the Saturated Sample Method.

The partial research results of Work Experience have a tcount value of $2,492 > t_{table} 1.661$ and a sig value of $0.015 < 0.05$. This means that H1 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work experience has a positive and significant effect on employee promotion at PT Telkom Indonesia Padang. Work Performance has a tcount value of $2.908 > t_{table} 1.661$ and a sig value of $0.005 < 0.05$, meaning that H2 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that work performance has a positive and significant effect on employee promotion at PT Telkom Indonesia Padang. The results of the F test show that the Fcount value is $10,118 >$ from Ftable 2.72 and the significance of $F = 0.000$ is less than 0.05 , meaning that H3 is accepted and H0 is rejected. It can be said that work experience and work performance simultaneously have a positive and significant effect on position promotion.

From the results above, it can be concluded that researchers should suggest that companies pay attention to work experience, because work experience supports job promotion, and work experience should also pay attention to work performance because work performance can certainly influence position promotion.

Keywords: *work experience, work performance and promotion*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Menurut Bintoro (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun suatu perusahaan memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Untuk menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. PT Telkom Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang selaluperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, untuk bisa mencapai promosi jabatan karyawan PT Telkom Indonesia, karyawan harus berlomba-lomba dalam menunjukan kualitas serta kuantitasnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karena prestasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan ketingkat yang lebih tinggi lagi

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian bekerja secara optimal dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan

Menurut Kaligis (2023:286) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Dirja (2020), promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi atau instansi, baik dalam pemerintahan maupun non-pemerintahan (swasta), sedangkan menurut Salidi, promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Herjianto (2019:37) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah pengalaman, kecakapan, kombinasi pengalaman dan kecakapan

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Menurut Kawurung (2023:908) faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu. Prestasi kerja, Kompetensi Karyawan, dan Pengalaman Kerja. Didukung oleh indikator Kejujuran, kerjasama, kesetiaan, kepemimpinan dan pendidikan Nasution (2022:543)

Menurut Kaligis (2023:286). Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat di ukur dari tingkat pengetahuan dan masa kerjanya. Pengalaman kerja yakni sebuah proses pertambahan pembelajaran dan perkembangan potensi diri dalam berperilaku baik yang memberi peluang seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik, Ruswandi (2020:64). Menurut Indriati (2022:15) Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja. Adapun indikator pengalaman kerja yaitu

lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan jenis pekerjaan (Indriati:2022:15)

Menurut Sutrisno (2019:150) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dharma (2020:166) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Menurut Kurniawan (2019:41) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah catatan hasil kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator prestasi kerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi (Sutrisno:2019:152)

PT. Telkom Indonesia (persero) Tbk (Telkom) adalah badan usaha milik negara (BUMN) Yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah pemerintah republik Indonesia sebesar 52,09%, sedangkan 47,91% sisanya dikuasai oleh publik, kantor PT. Telkom Indonesia untuk wilayah kota padang, sumatera barat, melayani berbagai keperluan pelanggan Telkom terhadap produk-produk telkom. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet telkom, telkom indihome, jaringan TV kabel dan pemasangan jaringan. Telepon pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari website, telkom online, lewat sosial media resmi telkom dan kontak telkom care/service, informasi mengenai kuota telkom biling atau paket-paket jaringan internet juga dapat melalui kontak, sosial media dan kantor resmi telkom. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sdm yang dimiliki sangat baik dalam sebuah organisasi. Untuk memperkuat fenomena dapat dilihat dari data karyawan PT. Telkom Indonesia Padang.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2023) yang meneliti tentang “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Toyota Auto 2000 Cab. Kramat Jati). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi sehingga tidak mempengaruhi keputusan promosi jabatan. Sebaliknya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Dengan demikian, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi keputusan promosi jabatan

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan PT. Telkom Indonesia Padang”**.

LANDASAN TEORI

Promosi Jabatan

Menurut Dirja (2020:3) promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi atau instansi, baik dalam pemerintahan maupun non- pemerintahan (swasta), sedangkan menurut Salidi, promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2021:78) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut Herjianto (2019:37) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah pengalaman, kecakapan, kombinasi pengalaman dan kecakapan

promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

Pengalaman Kerja

Menurut Kaligis (2023:286). Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat di ukur dari tingkat pengetahuan dan masa kerjanya. Pengalaman kerja yakni sebuah proses pertambahan pembelajaran dan perkembangan potensi diri dalam berperilaku baik yang memberi peluang seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik, Ruswandi (2020:64). Menurut Indriati (2022:15) Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

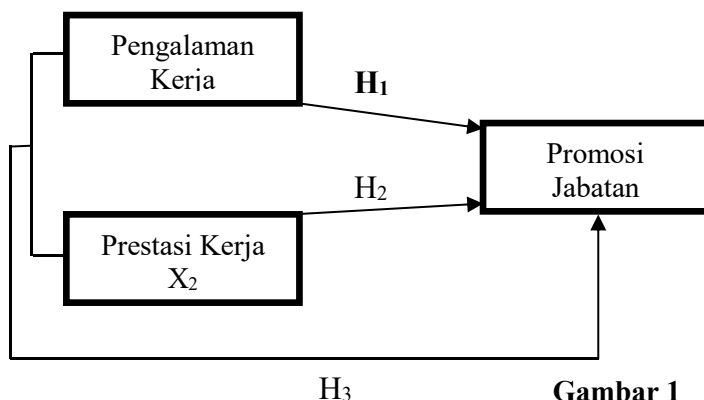
Pengalaman Kerja adalah seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:150) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil -hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tetentu selama kurun waktu tertentu. Dharma (2020:166) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar.

prestasi kerja adalah catatan hasil kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telkom Indonesia Padang.
- H2: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telkom Indonesia Padang.
- H3: Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telkom Indonesia Padang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan Penelitian ini di desain untuk meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pt. Telkom Indonesia Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Telkom Indonesia Padang sebanyak 73 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh/total sampling dalam penentuan sampelnya. Menurut Sugiyono (2019:133) Sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum,

karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas

Asymp.sig	Keterangan
0.200	Normal

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

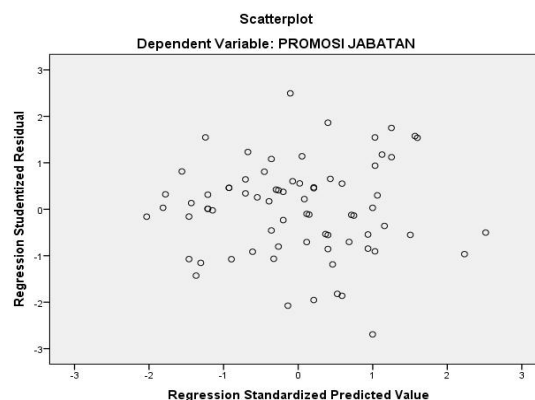
Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai Asymp.Sig semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.923	1.083	Tidak terjadi multikolinearitas
Prestasi Kerja (X ₂)	0.923	1.083	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas



Sumber : hasil pengolahan SPSS 16

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji diatas tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak membentuk sebuah pola.

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model	Durbin – Waston	Keterangan
1	1.521	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai *Durbin-Waston* sebesar 1,521 terletak diantara -2 sampai +2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokolerasi.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig
Constant	17.137	3.480	.001
(X ₁)	.393	2.492	.015
(X ₂)	.281	2.908	.005

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat di buat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.137 + 0,393X_1 + 0,281X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi dari konstanta variabel Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang sebesar 17.137. Angka tersebut menjelaskan bahwa Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja maka Promosi Jabatan yaitu 17.137 tidak mengalami perubahan / konstan.
- Nilai koefisien regresi dari variable Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,393 artinya jika Pengalaman Kerja (X₁) ditingkatkan 1 satuan maka Promosi Jabatan akan meningkat sebanyak 0,393 dan sebaliknya apabila Pengalaman Kerja (X₁) menurun 1 satuan maka Promosi Jabatan menurun sebanyak 0,393 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadinya hubungan linear antar Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan, itu artinya semakin tinggi Pengalaman Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Promosi Jabatan ketika menggunakan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi dari variabel Prestasi Kerja (X₂) sebesar 0,281 yang berarti jika Prestasi Kerja meningkat 1 satuan maka Promosi Jabatan akan meningkat sebanyak 0,281 apabila Prestasi Kerja menurun 1 satuan maka Promosi Jabatan menurun sebanyak 0,281 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadinya hubungan linear antara Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan, itu artinya semakin baik Prestasi Kerja maka akan semakin tinggi pula Promosi Jabatan ketika menggunakan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang tersebut dan sebaliknya.

Tabel 5
Hasil Uji T

Model	B	T	Sig
Constant	17.137	3.480	.001
(X ₁)	.393	2.492	.015
(X ₂)	.281	2.908	.005

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan uji t sebagai berikut:

- Pengalaman Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.492 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$. Artinya H₁ diterima dan H₀ di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang.
- Prestasi Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.908 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$, artinya H₂ diterima dan H₀ di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang

Tabel 6
Hasil Uji f

Model	F	Sig
1	10.118	0.000

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 10.118 > dari F_{tabel} 2,72 dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Tabel 7
Hasil Uji R^2

Model	<i>R Square</i>
1	0.224

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2023

Pada hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis *R Square* sebesar 0.224 dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja adalah 22,4% sedangkan sisanya yaitu 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan analisis statistik secara parsial Pengalaman Kerja memiliki nilai t_{hitung} 2.492 > t_{tabel} 1,661 dan nilai sig 0,015 < 0,05. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kawurung (2023:912-913) Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan menunjukkan hasil pengujian hipotesis kedua pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur menunjukkan nilai t -hitung sebesar 3,525. Sedangkan nilai t -tabel dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai sebesar 2,012. Oleh karena nilai t -hitung > nilai t -tabel (3,525 > 2,012) dengan tingkat signifikansi $t < 5\%$ (0,001 < 0,05), yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan Pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Koefisien regresi fasilitas terhadap kepuasan Berdasarkan analisis statistik secara parsial Prestasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2.908 > t_{tabel} 1,661 dan nilai sig 0,005 < 0,05, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Herijanto (2019:38) Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Berdasarkan data yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, hal ini dibuktikan pada hasil uji t hitung sebesar 2.842 > t tabel 2.026 dengan nilai p -value 0,007 (<0,05) dan memiliki besarnya koefisien B senilai 0.303, yang menyatakan bahwa secara variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 10.118 > dari F_{tabel} 2,72 dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan PT Telkom Indonesia Padang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Paais (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon Menunjukkan nilai F hitung (134.932) > F tabel (3,21) jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan analisis statistik secara parsial Pengalaman Kerja, memperoleh nilai $t_{hitung} 2.492 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig 0,015 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang Padang.

2. Secara parsial Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang Padang. Karena variabel Prestasi Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} 2.908 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig 0,005 < 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Telkom Indonesia Padang

3. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 10.118 > F_{tabel} 2,72$ dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan PT Telkom Indonesia Padang.

4. Berdasarkan uji Koefisien determinasi dilihat bahwa pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis R^2 sebesar 0.224 dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja adalah $22,4\%$ sedangkan sisanya yaitu $77,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Dharma ,Surya. 2018. “Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya “. Pustaka Pelajaran, Yogyakarta.

Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisna dwi payana, 8(3), 1-11.

Ghozali. (2018). Ghozali. Uji Koefisien Determinasi. Journal of Management and Business, 4 (2018), 1–16. Badan penerbit UNDI.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang siantar. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 75-87.

Hasibuan, M, S.(2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Herijanto, P., Fierna ningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1), 34-39.

Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swa kelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14-23.

Kaligis, J. N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 285-295.

Kawurung, O. D. R., Graha, A. N., & Manik, Y. M. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan (Studi pada PT. Bank NTT Cabang Waingapu Kabupaten Sumba Timur). *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7 (2), 907-915.

Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel comindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 39-52.

Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan?. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 3, No. 1, pp. 540-558).

Ruswandi, W., & Mulyani, R. (2020). Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 61-73.

Rusydi (2018). *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi di Perguruan Tinggi*, Jakarta Penerbit Orbit Publisihng

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada media group. Cetakan ke 10

Tokang, M., & Supriadi, A. (2023). PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PNS PADA KANTOR KECAMATAN PITUM PANUA KABUPATEN WAJO. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 98-107.

Yanita, Desi (2022). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* 1(3)