

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Jenny Nancy Kaligis

Universitas Negeri Manado

Abstrak

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat software yaitu Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa Uji Hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap promosi jabatan memiliki nilai korelasi 0.273. Hasil Uji Hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki nilai korelasi sebesar 0,007. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Promosi Jabatan

Copyright (c) 2023 Jenny Nancy Kaligis

✉ Corresponding author :

Email Address : jennykaligis@unima.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Oleh sebab itu perusahaan memiliki tugas untuk memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusianya agar bisa mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Desseler (2015) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh pemberian kompensasi pada karyawan. Serta untuk mengelolah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan juga hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan atau instansi perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat meningkatkan dan mendorong kemajuan perusahaan dan mengupayakan bagaimana caranya perusahaan karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang dimana tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya adapun pengertian dari "Motivasi merupakan suatu

dorongan yang muncul dalam diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan” (Kambey and Manengkey, 2023) selain itu motivasi juga diartikan sebagai desakan yang membangkitkan hasrat pribadi karyawan yang mengarah untuk meraih pencapaian organisasi, dan desakan itu melahirkan hasrat atau dorongan semangat bekerja (Manoppo, Mayangsari and Suot, 2022). Salah satu yang dapat dilakukan dengan melakukan target promosi jabatan.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya yang dimiliki agar pencapaian sasaran kerja dapat terlaksanakan dengan baik, namun hal itu tersebut tidaklah sederhana yang dilihat perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan SDM yang matang, agar SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melakukan promosi jabatan. Menurut Flipo (2014) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan (Rivaldo, Yusman and Supardi, 2021). Dengan adanya target promosi jabatan pegawai akan merasa kemampuan kerjanya dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui oleh atasan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, adapun pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu guna mencapai suatu tujuan (Moningkey, Bogar and Hermanto, 2020), selain itu kinerja juga diartikan sebagai Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan tentang hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Sumual, Hughes and Ginnett, 2019). Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, adapun pengertian efektivitas yaitu “Work effectiveness is the role and performance of employees in a work process in order to achieve success in the organization. It can also be said that effectiveness is closely related to how the implementation of all core tasks, the timeliness of implementation, and the process of achieving goals, as well as active participation, are also connecting factors between goals and results obtained, as well as those that show the degree of conformity between the goals to be achieved and the results” (Kaligis, Tumbelaka and Goni, 2023), “efektivitas kerja pegawai adalah peranan dan kinerja pegawai dalam suatu proses kerja guna mencapai keberhasilan dalam organisasi. Dapat dikatakan pula bahwa efektivitas berkaitan erat dengan bagaimana pelaksanaan semua tugas pokok, ketepatan waktu pelaksanaan, dan proses pencapaian tujuan, serta partisipasi aktif, juga merupakan faktor penghubung antara tujuan dan hasil yang diperoleh, serta mereka yang menunjukkan tingkat kesesuaian antara tujuan yang akan dicapai dan hasilnya, (Kaligis, Tumbelaka and Goni, 2023)”

Suwarno (2019) Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari tingkat pengetahuan dan masa kerjanya. Sementara itu menurut Wanceslaus Billi,dkk (2018), Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat dan dari tingkat

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan menambah rasa percaya diri terhadap karyawan itu sendiri. Semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki dan diserap oleh karyawan semakin baik pula karyawan tersebut menerapkan ilmunya dalam pekerjaan yang diembankan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang baik akan menunjang keberhasilan karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan. Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman kerja berarti karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keterampilan dalam bidang kegiatan tersebut. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk mendekteksi secara tepat waktu. Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terfokus pada bidang kelautan dan perikanan. Instansi ini sangat membutuhkan peranan para pegawai untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Keadaan tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang prestasi dan pengalaman kerja yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan dalam instansi tersebut.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan adanya prestasi kerja yang baik yang dihasilkan oleh karyawan, maka tugas yang dijalankan demi mencapai tujuan perusahaan dapat terlaksanakan, kemudian hal itu dapat membuat karyawan mendapatkan promosi jabatan.

H1 : Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Pengalaman kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan menambah rasa percaya diri terhadap karyawan itu sendiri. Semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki dan diserap oleh karyawan semakin baik pula karyawan tersebut menerapkan ilmunya dalam pekerjaan yang diembankan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik akan menunjang keberhasilan karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan.

H2 : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. Metode survei ialah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang di ambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digenerasikan, Sugiyono (2018). Penelitian ini dilaksanakan pada

Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kab. Minahasa. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 6 bulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Minahasa. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X1 yaitu pengalaman kerja, 5 Pernyataan untuk variabel X2 yaitu prestasi kerja, dan 5 pernyataan untuk variabel Y promosi jabatan. Angket ini diberikan kepada 28 responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Minahasa sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja), maupun variabel Y yaitu variabel terikat (promosi jabatan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Jenis Kelamin Responden

Data-data yang diperoleh yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 28 orang. Adapun dari ke- 28 responden tersebut indentifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	18	64.29%
2	Perempuan	10	35.71%
	Jumlah	28	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 28 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki 64,29%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35,71%.

Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-60 tahun, untuk hasil berikutnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Kelompok Umur

	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30	6	21.43%
2	31-40	7	25.00%
3	41-50	7	25.00%
4	51-60	8	28.57%
	Jumlah	28	100.00%

Analisis Variabel Penelitian

Variabel Pengalaman Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel x1 yaitu pengalaman kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	25.00%	18	64.29%	2	7.14%	1	3.57%	0	0.00%	28	100.00%
2	10	35.71%	17	60.71%	0	0.00%	1	3.57%	0	0.00%	28	100.00%
3	9	32.14%	16	57.14%	2	7.14%	1	0.00%	0	0.00%	28	100.00%
4	6	21.43%	20	71.43%	1	3.57%	1	0.00%	0	0.00%	28	100.00%
5	8	28.57%	19	67.86%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	28	100.00%

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai yang dapat diandalkan dan sikap pegawai dalam bekerja.

Variabel Prestasi Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel x2 yaitu prestasi kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (X2)

	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
--	----	---	----	----	-----	--------

No. Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	21.43%	20	71.43%	1	3.57%	1	3.57%	0	0.00%	28	100%
2	8	28.57%	18	64.29%	2	7.14%	0	0.00%	0	0.00%	28	100%
3	8	28.57%	18	64.29%	1	3.57%	1	3.57%	0	0.00%	28	100%
4	11	39.29%	16	57.14%	0	0.00%	1	3.57%	0	0.00%	28	100%
5	19	67.86%	7	25.00%	2	7.14%	0	0.00%	0	0.00%	28	100%

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai yang dapat diandalkan dan sikap pegawai dalam bekerja.

Variabel Promosi Jabatan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Y yaitu promosi jabatan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Promosi Jabatan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	75.00%	5	17.86%	2	7.14%	0	0.00%	0	0.00%	28	100%
2	18	64.29%	9	32.14%	1	3.57%	0	0.00%	0	0.00%	28	100%
3	22	78.57%	5	17.86%	1	3.57%	0	0.00%	0	0.00%	28	100%
4	17	60.71%	7	25.00%	3	10.71%	1	3.57%	0	0.13%	28	100%
5	19	67.86%	8	28.57%	0	0.00%	1	3.57%	0	0.13%	28	100%

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki promosi jabatan yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja pegawai yang dapat diandalkan dan sikap pegawai dalam bekerja.

Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil uji hipotesis pada variabel X1 menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja yang baik berpengaruh terhadap promosi jabatan di tolak. Hal ini bertanda bahwa semakin banyak pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian saya ini menyatakan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan hanya sekitar 11.80%, jadi dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa pengalaman kerja seorang karyawan tidak berpengaruh besar terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian saya ini sama dengan penelitian Febriyani, Halimahtuksadiah, Fadila, dan Panorama (2022) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia, penelitian ini menunjukkan

bahwa pengalaman kerja hanya berpengaruh sebesar 13.9% terhadap promosi jabatan, selain itu ada juga penelitian dari Adriyani (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja hanya berpengaruh sebesar 4.5% terhadap promosi jabatan.

Namun hasil ini berbeda dengan penelitian dari Ruswandi dan Mulyani (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan sebesar 78%, selain itu ada juga penelitian Medhiantari dan Yuniari (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan sebesar 74%. Keunggulan dari kedua penelitian ini yaitu, terdapat pada hasil yang mereka dapatkan, yang dimana hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh besar pengalaman kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan keunggulan dari penelitian saya yaitu pengalaman kerja tidak menjadi tolak ukur seseorang untuk dipromosikan, yang artinya peluang mendapatkan promosi jabatan tidak hanya dilihat dari senioritas saja, melainkan dari berbagai faktor yaitu seperti, prestasi kerja, disiplin, dll.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari berbagai hal yaitu:

1. Tempat penelitian dan juga Jumlah sampel yang digunakan
2. Indikator pertanyaan
3. Aplikasi *software* yang digunakan, jika penelitian sebelumnya menggunakan *software* SPSS berbeda dengan penelitian saya yang menggunakan *software* Smart-PLS.

Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan

Hasil uji hipotesis variabel X2 menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Prestasi kerja karyawan yang baik berpengaruh terhadap promosi jabatan diterima. Hal ini pertanda bahwa semakin tinggi prestasi kerja semakin besar juga peluang dalam promosi jabatan. Hasil penelitian saya ini menyatakan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan hanya sekitar 68.70%.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Purwaningsih dan Magdalena (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebesar 53,6%. selain itu ada juga penelitian penelitian dari Medhiantari dan Yuniari menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan sebesar 74%. serta penelitian dari Irianto Putri (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Keunggulan dari ketiga penelitian ini yaitu terdapat pada objek serta lokasi penelitian mereka yang luas, dan memiliki banyak responden. Dan keunggulan dari penelitian saya terdapat pada prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, artinya prestasi kerja dari seorang pegawai sangat dihargai, dan sangat berpengaruh terhadap penilaian promosi jabatan.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari berbagai hal yaitu:

1. Tempat penelitian dan Jumlah sampel yang digunakan
2. Indikator pertanyaan
3. Aplikasi *software* yang digunakan, jika penelitian sebelumnya menggunakan *software* SPSS berbeda dengan penelitian saya yang menggunakan *software* Smart-PLS

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Minahasa, sedangkan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Minahasa. Hal ini pertanda bahwa semakin banyak pengalaman kerja tidak menentukan besarnya peluang mendapatkan sebuah promosi jabatan, sedangkan semakin tinggi prestasi kerja semakin besar peluang mendapatkan promosi jabatan.

Referensi :

- Manoppo, V.P., Mayangsari, R.F. and Suot, H.L. (2022) 'Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BBPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano (The Influence of Innovative Behavior and Motivation on Work Productivity for BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office)', 9(2), pp. 80-87.
- Kaligis, J.N., Tumbelaka. and Goni (2023) *ijabim. ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK EFFECTIVENESS (CASE STUDY ON HOTELS IN TOMOHON AND TONDANO)* Vol, 8 No.1 <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i1.1900>
- Kaligis, J.N., Rawung SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Strategi Persaingan kualitas Pelayanan pada UKM Laundry (Studi Kasus pada Bless Laundry Manado) Analisis Strategi Persaingan kualitas Pelayanan pada UKM Laundry (Studi Kasus pada Bless Laundry Manado)
- Moningkey, R., Bogar, W. and Hermanto, B. (2020) 'Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil', Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1), pp. 1-10.
- Kambey, J.P., and Manengkey, J.J. (2023) 'SEIKO : Journal of Management & Business Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima', 6(1), pp. 378-389. Available at: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>.
- Rivaldo, Y., Yusman, E. and Supardi (2021) 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam', Jurnal AS-SAID, 1(2), pp. 2774-4175.
- Sumual, T.E.M., Hughes, R.L. and Ginnett, R.C. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado', Mimbar, 31(1), pp. 71-80.
- Kaligis, J.N., Tumbelaka, S. and Goni, D. (2023) 'Organizational Culture , Work Motivation , and Work Effectiveness (Case Study on Hotels in Tomohon and Tondano)', 8(1), pp. 89-100.
- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. Administrative Law and Governance Journal, 2(4), 697-709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Amalia, R. (2017). Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. 1–320.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Azuar Juliandi. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan SmartPLS. 88.
- Bayu Sanjaya Putra, I. G. P., & Arie Indraswarawati, S. A. P. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, Dan Sanksi Perpajakan Pada Pengambilan Keputusan Etis Konsultan Pajak Di Provinsi Bali. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 351–367. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i4.2024>
- Cahyani, A. S. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Stasiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.
- Dianti, P. (2022). PENGARUH ETOS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 WARU Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- gunadi indra, kusumayadi firmansyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship* ..., 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Halim, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju The Effect of Position Promotion and Performance Allowances on the Work Productivity of Supervisory Officials at the Regi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 28–40.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hayati, R. S. (2021). Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *It (Informatic Technique) Journal*, 9(2), 142. <https://doi.org/10.22303/it.9.2.2021.142-151>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Indrawan, M. I. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS,"* 1(3).
- Jabatan, P., Kinerja, T., & Pada, K. (2020). sebesar 21.458 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F. 2(3).
- Judhas, A. (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1219–1228.
- Juliandi, L., Fatkhurahman, F., Amdanata, D. D., Afrijal, A., & Hadiyati, H. (2023). Kepemimpinan Altruistik Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan

- Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1-8.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1225>
- Kompetensi, D., Karyawan, K., Promosi, T., Pada, J., Febriyani, R., Halimahtusakdiah, S., Fadila, S. H., & Panorama, M. (2022). *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Pengaruh Self of Efficacy , Pengalaman Kerja*. 2, 345-354.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Laili, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1-2.
- Lesar, S. D., Bogar, W., & Tumbelaka, S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO IV (PERSERO) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG (TPB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(5).
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035-2049.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. *Manajemen Unud*, 5(9), 1689-1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Paaais, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon Maartje. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 254744.
- Pada, P., Waty, C. V., & Medan, G. (2015). *Jurnal ilmiah "INTEGRITAS" Vol.1 No. 3 Oktober 2015P*. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 111-117.
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 781310.
- Puspita, P. R., Rupa, I. W., & Intan Saputra Rini, I. G. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 1(1), 29-33.
<https://doi.org/10.22225/jraw.1.1.1541.29-33>
- Putri, F. I. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1-18.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Applied Business Administration*, 3(2), 219-227.
<https://doi.org/10.30871/jaba.v3i2.1569>
- Rifai, D. F. (2021). Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*, 5(2), 24-30.
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774-4175.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148-160.
<https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>

- 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). *Buku Prestasi Kerja.pdf*.
- Sabtohadhi, J., Wati, R., & Johansyah, J. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(1), 79-88. <https://doi.org/10.53640/jemi.v19i1.594>
- Sadaruddin. (2022). *Skripsi Oleh : Sadaruddin*.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Deepublish (p. 225). <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/08e2466add709bf7ba726c5999bc093e.pdf&ved=2ahUKEwiy8O3OzK73AhU34nMBHclsAp4QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw2Zeep6Ba7TA1aJrOVuQdGk>
- Sukma Juwati t. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Skripsi*, 3(004), 126-141.
- Suwarno. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/288%0Ahttps://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/288/282>
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32-45. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.618>