

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN
PT.MENSA BINA SUKSES**

Deby Syahfa Kamilah. A¹, Sazili²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama
Email: debysyahfa@gmail.com¹, s3440638@gmail.com²

ABSTRAK

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu: kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja/senioritas. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses. Sampel yang di ambil pada penelitian ini sebanyak 54 orang karyawan PT. Mensa Bina Sukses. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan (X1) ada pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) sedangkan pengalaman (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Hasil penelitian secara simultan menyatakan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman (X2) masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada karyawan PT. Mensa Bina Sukses. Koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,563 (56,3%) berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Dan Pengalaman (X2), menjelaskan Promosi Jabatan (Y) sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% (100% – 56,3%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Kata kunci : Promosi jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman

ABSTRACT

Job promotion entails a transfer that enlarges the authority and responsibilities to a higher position within an organization. Factors influencing job promotion include honesty, loyalty, level of education, and work experience/seniority. The objective of this research is to determine the partial and simultaneous influence of education level and work experience on employee job promotions at PT. Mensa Bina Sukses. The sample for this study consists of 54 employees of PT. Mensa Bina Sukses. The data analysis method used in this research is quantitative. The findings indicate that the level of education (X1) has a significant influence on job promotion (Y), whereas work experience (X2) does not have a significant impact on job promotion (Y). Simultaneously, the research results indicate that both education level (X1) and work experience (X2) individually have a significant impact on job promotion (Y) for employees at PT. Mensa Bina Sukses. The Adjusted R-Square determination coefficient obtained is 0.563 (56.3%), meaning that the variables of education level (X1) and work experience (X2) collectively explain 56.3% of job promotions (Y), while the remaining 43.7% (100% - 56.3%) may be explained by other unexamined variables in this study, which could be further explored by other researchers.

Keywords: *job promotion, level of education, and work experience.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini memerlukan sumber daya manusia yang handal untuk melaksanakan kegiatan operasional dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang handal pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber- sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Handoko, 2010). Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan maka perlu dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan skill atau keahlian secara maksimal.

Kebutuhan manusia sangat beranekaragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu kebutuhan manusia yang bekerja di dalam perusahaan perlu diberikan promosi jabatan terutama yang berpendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja yang lama. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang & Manullang, 2010).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin (Hendrayani, 2020).

Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Fadhilah Helmi & Prijati, 2022)..

Promosi jabatan juga merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan

wewenang yang lebih dari jabatan sebelumnya dan berpengaruh terhadap kinerja individu (Nawawi, 2012), Promosi jabatan bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dalam rangka mempromosikan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan lamadiantaranya dinilai dari pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

Tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran secara formal untuk meningkatkan pengetahuan teori membentuk perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-undang RI Nomor 20, 2003). Tingkat pendidikan diartikan sebagai usaha karyawan untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan.

Pengalaman kerja merupakan kegiatan yang dilakukan dan memunculkan potensi individu akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja individu (M. S. Hasibuan, 2010). Pengalaman kerja terdiri dari beberapa macam pengetahuan praktek yang diberikan oleh para instruktur pelatihan.

Menurut Andrianto & Firmansyah (2019) Promosi jabatan merupakan pembagian wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status dan pembaharuan semakin besar.

Menurut Wahyudi (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah : Kejujuran, Loyalitas, Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja/ senioritas

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan diatas peneliti mengambil variabel x (bebas) yang peneliti

pilih adalah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman. Alasan pemilihan variabel diatas karena, belum optimalnya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan, terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman .

Menurut Suhardjo (2007), Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan. Selain tingkat pendidikan, pengalaman juga berpengaruh dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Martoyo (2015), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan Menurut Sutrisno (2023), pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Mensa Bina Sukses adalah PT. Mensa Bina Sukses adalah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang Farmasi Penyalur, alat kesehatan dan *Consumer Goods (skincare)*. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, adapun fenomena yang ada pada PT. Mensa Bina Sukses yaitu belum optimalnya promosi jabatan yang dilakukan, dapat dilihat dari banyaknya. Ada karyawan yang sudah menjabat sebagai BA (*Beauty Advisor*) dengan masa kerja rata-rata 5 tahun tetapi belum mendapatkan promosi jabatan perusahaan. Promosi jabatan belum dilakukan oleh perusahaan karena karyawan belum memenuhi kriteria perusahaan. Adapun kriteria tersebut adalah, pendidikan dan pengalaman karyawan, rata-rata pendidikan karyawan masih sebatas Sekolah Menengah Atas. Kurangnya minat karyawan untuk melanjutkan pendidikan karena terkendala biaya, waktu pembagian kerja dan pendidikan dan sebagian karyawan ada yang sudah berkeluarga. jabatan.

Penelitian sejenis yang dilakukan Usman (2017) dengan judul Pengaruh lamanya masa kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Arista Auto Prima, Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lamanya masa kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan kerja kerja. Penelitian yang dilakukan (Putri, 2018). Pengaruh prestasi kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan (studi pada PTPN kebun kertosari). Ada pengaruh positif dan signifikan antara Prestasi kerja terhadap Promosi jabatan karyawan pada PTPN kebun kertosari. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap promosi jabatan di PTPN kebun kertosari. Dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI PADA PT. MENSA BINA SUKSES**”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman secara parsial terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses?
 - b. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses?
- Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:
1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses.
 2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses.

II METODOLOGI PENELITIAN

Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang

lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Tirtarahardja (2005), Indikator tingkat pendidikan terdiri: Jenjang pendidikan, Kesesuaian jurusan. Pengalaman kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memunculkan potensi karyawan, Potensi tersebut akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja individu dalam proses pencapaian promosi jabatan bagi karyawan (Arizki, 2018).

Manfaat Tingkat Pendidikan

Pendidikan juga memiliki manfaat yang dapat dikembangkan oleh pendidik, menurut Tirtaraharja & Sulo (2005) mengatakan bahwa tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu : 1) sebagai pemberi arah kepada segenap kegiatan pendidikan. 2) Merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan memiliki kedudukan yang sangat penting dibandingkan dengan komponen - komponen pendidikan yang lainnya, seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Martoyo (2015), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan Menurut Sutrisno (2023), pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Indikator Tingkat Pengalaman

Menurut Marwansyah (2014) Indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Pengetahuan, merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialami.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian di latih di asah,serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga seseorang tersebut menjadi ahli di bidang tertentu.

3. Kemampuan, yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja

Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status dan pembaharuan semakin besar. Menurut Wahyudi (2012) indikator-indikator promosi pada umumnya dilaksanakan suatu organisasi atau perusahaan yaitu sebagai berikut: . Kejujuran, Loyalitas, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Inisiatif.

Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan

Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan atau pegawai. Pendidikan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan (Susanto & Hamzali, 2022)

Hubungan Antara Pengalaman Terhadap Promosi Jabatan

Pengalaman kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memunculkan potensi karyawan, Potensi tersebut akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja individu dalam proses pencapaian promosi jabatan bagi karyawan (Arizki, 2018). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin (Hendrayani, 2020). Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Fadhilah Helmi & Prijati, 2022).

Hipotesis

H₁ : Diduga ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman secara parsial terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses.

H₂ : Diduga ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses.

Locus Penelitian

Locus pada penelitian ini adalah PT. Mensa Bina Sukses beralamat di Jl. Sei, Sungai Sedapet No.10, Sukajaya, Kec. Sukarami, Kota Palembang. Sumatera Selatan 30961.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Mensa Bina Sukses.

Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Mensa Bina Sukses.

Sampel Penelitian

Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mensa Bina Sukses yang beralamat Di Jl. Sei, Sungai Sedapet No.10, Sukajaya, Kec Sukarami, Kota Palembang. Sumatera Selatan 30961. Yang berjumlah 54 karyawan .Alasan menggunakan sample jenuh dikarenakan hanya menggunakan sebagian populasi karyawan tetap yang ada di kantor PT. Mensa Bina Sukses.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang dimulai dengan cara mengumpulkan data, mencatat data, mengklarifikasi data dan menganalisis serta berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian kesimpulan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak dan diterima

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah di dapat

setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya

mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
(X ₁)			
Pernyataan 1	0,748	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,785	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,661	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,576	0,263	Valid
(X ₂)			
Pernyataan 1	0,411	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,725	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,650	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,564	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,633	0,263	Valid
(Y)			
Pernyataan 1	0,738	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,533	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,561	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,741	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,698	0,263	Valid

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing pernyataan pernyataan. Nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (N) = 54, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,263 (lihat pada lampiran tabel

r). Karena semua pernyataan pernyataan pada masing-masing variabel nilai r_{hitung} nya lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,263 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan instrumen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Priyatno, 2010:98).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Tingkat Pendidikan (X_1)	0,770	Reliabel
2.	Pengalaman (X_2)	0,726	Reliabel
3.	Promosi Jabatan (X_3)	0,759	Reliabel

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel 4.2 di atas hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), Dan Promosi Jabatan (X_3), memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) untuk digunakan sebagai alat ukur, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi panel variabel-variabelnya berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji KS) dengan kriteria jika angka sig. uji K-S > 0,05 maka data residual dikatakan terdistribusi normal, jika angka sig. uji K-S = 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas,

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	54
Normal Mean	.0000000
Parameters ^a	
Std. Deviation	1.06664153
Most Absolute	.067
Extreme Positive	.047
Differences Negative	-.067
Test Statistic	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data hasil olahan menggunakan

SPSS 2.2

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), Dan Promosi Jabatan (X_3) pada Karyawan Pt. Mensa Bina Sukses

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi statistik SPSS 2.2 for windows. Hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu program aplikasi statistik SPSS 2.2 for windows selengkapnya

ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	5.440	2.251		2.417	.019
X1	.573	.096	.650	5.956	.000
X2	.177	.111	.175	1.603	.115

a. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

Dari hasil tabel 4 di atas bentuk *unstandardized coefficients* beta maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.440 + 0,573X_1 + 0,177X_2$$

Dimana :

- Y : promosi jabatan
a : Konstanta
b₁, b₂ : Koefisien Regresi
X₁ : Tingkat Pendidikan
X₂ : Pengalaman
e : Standar error

Konstanta sebesar; 5,440 artinya jika Tingkat Pendidikan (X₁), Dan Pengalaman (X₂), nilainya adalah 0, maka Promosi Jabatan (Y) nilainya 5,440

1. Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X₁) dengan nilai 0,573 artinya jika Promosi Jabatan mengalami kenaikan satu satuan, maka Promosi Jabatan (Y) akan mengalami penurunan 0,573 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Promosi Jabatan dengan Tingkat Pendidikan.
2. Koefisien regresi variabel Pengalaman (X₂) dengan nilai 0,177; artinya jika Kepuasan Pengalaman kenaikan satu satuan, maka

promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai Negatif artinya terjadi hubungan Negatif antara Pengalaman dengan promosi jabatan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas variabel Tingkat Pendidikan (X₁), dan Pengalaman (X₂), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Promosi Jabatan Karyawan (Y) PT. Mensa Bina Sukses.

Adapun hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	5.440	2.251		2.417	.019
X1	.573	.096	.650	5.956	.000
X2	.177	.111	.175	1.603	.115

a. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel} 1,675$
- Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} 1,675$

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 5,956 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (54 – 3= 51), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (5,956) > tabel (1,675) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak

yang artinya menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan (X1) ada pengaruh secara parsial terhadap *Promosi Jabatan* (Y).

2. Variabel Pengalaman

Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 0,177 dengan nilai signifikan sebesar 0,115. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k$) atau ($54 - 3 = 51$), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung ($0,177$) < tabel ($1,675$) dan nilai signifikan $0,115 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Pengalaman (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode yang digunakan uji F terhadap signifikan model regresi yang menunjukkan mampu tidaknya model atau persamaan yang terbentuk dalam memprediksi nilai variabel terikat dengan tepat.

Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.182	2	41.591	35.177	.000 ^b
Residual	60.299	51	1.182		
Total	143.481	53			

a. Dependent Variable: promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, tingkat pendidikan

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ 3,18
- H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,18

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 35,177 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat

kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $54 - 2 - 1 = 51$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 83,18. Jadi dapat kesimpulannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,177 > 3,18$), sig $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : Tingkat Pendidikan (X1), Dan Pengalaman (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Mensa Bina Sukses.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square* sebagai berikut.

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.563	1.087

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2

Uji nilai koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan, semakin besar *Adjusted R square* maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,563 (56,3%) berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Dan Pengalaman (X2), menjelaskan Promosi Jabatan (Y) sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% ($100\% - 56,3\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1), Dan Pengalaman (X2), Secara Parsial Terhadap Promosi Jabatan (Y)

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 5,956 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k$) atau ($54 - 3 = 51$), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung ($5,956 > \text{tabel } (1,675)$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh. **Sandra Wijayanti Sungkono, 2017** dengan judul, Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap promosi jabatan, hasil uji t dua menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Terhadap promosi jabatan sebesar 69,0% karena lebih besar dari t tabel. Variabel bebas tingkat Pendidikan kerja dan pengalaman kerja bekerja sama Fisting effect. Terhadap promosi jabatan sama dengan 70,4%, karena F hitung lebih besar dari F tabel.

2. Pengaruh Pengalaman (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 0,177 dengan nilai signifikan sebesar 0,115. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k$) atau ($54 - 3 = 51$), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung ($0,177 < \text{tabel } (1,675)$) dan nilai signifikan $0,115 > 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Pengalaman (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Dwi Ayu Andriani (2020)** dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Hasil Uji t Pengalaman Kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,546 dan nilai t hitung sebesar -0,608, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,546 \geq 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,608 \leq 2,003$), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pengamalan Kerja terhadap promosi

jabatan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungannya Pengalaman kerja terhadap promosi jabatan di swalayan Embah’e murah

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Dan Pengalaman (X_2), Secara Simultan Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 35,177 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $54 - 2 - 1 = 51$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,18. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung $> Ftabel$ ($35,177 > 3,18$), sig $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : Tingkat Pendidikan (X_1), Dan Pengalaman (X_2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Mensa Bina Sukses.

Hasil penelitian ini konsisten dengan sejumlah penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja diketahui mempengaruhi promosi jabatan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tingkat Pendidikan (X_1), pengalaman (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan tabel uji (Ujit) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Tingkat Pendidikan (X_1) ada pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y). nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung ($5,956 > \text{tabel } (1,675)$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan (Y).
- Pengalaman (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y). nilai t tabel sebesar 1,675 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung ($0,177 < \text{tabel } (1,675)$) dan nilai signifikan $0,115 > 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Pengalaman (X_2) tidak berpengaruh

signifikan terhadap terhadap Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan hasil simltan uji F diperoleh untuk Ftabel sebesar 83,18. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (35,177 > 83,18), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : Tingkat Pendidikan (X1), Dan Pengalaman (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT. Mensa Bina Sukses.

3. Hasil uji hipotesis secara simultan Tingkat Pendidikan (X₁), Dan Pengalaman (X₂) masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT. Mensa Bina Sukses.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan untuk PT. Mensa Bina Sukses agar lebih memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan terutama dalam hal tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti ulang dengan menambahkan variabel independen yang lain seperti kejujuran, dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. (2017). *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Andhara, S. De, Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(2), 1–9.
- Andrianto, & Firmansyah, A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktik)*. Jakarta: CV Qiara Media.
- Arizki, D. A. (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Matahari Departement Store Lippo Plaza Sidoarjo*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Fadhilah Helmi, A., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 1–18.
- Firmansyah, A. (2019). *Pemasaran produk dan merek*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.94>
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), 1–12.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang, & Manullang, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyanto, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.

- Putri, F. I. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjo. (2007). *Berbagai Cara Pendidikan Gizi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Prestasi Kerja, Loyalitas Dan Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 1991–2017.
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2022). Pengaruh loyalitas, pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap promosi jabatan pada kantor sekretariat daerah kabupaten nagan raya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 108–116.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Prenada Media Group.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tirtaraharja, & Sulo, L. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, T., & Sulo, L. (2010). *Pangantar Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Undang-undang RI Nomor 20. (2003). Sistem Pendidikan Nasional. In *Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia*.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*.
- Wahyudi, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.