

Turnitin Originality Report

Processed on: 19-Jan-2022 15:44 WIB
ID: 1744044952
Word Count: 2248
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
7%	Internet Sources: 5%
	Publications: 2%
	Student Papers: 5%

Pengaruh Pngalaman Keeja, Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology By Juli Jelita Gulo

1% match (student papers from 03-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-03](#)

1% match (student papers from 27-Aug-2021)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2021-08-27](#)

1% match (Internet from 26-Jan-2020)

<http://repo.darmajaya.ac.id/689/6/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

1% match (Internet from 18-Dec-2021)

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/4274/2190/15546

1% match (student papers from 18-Jun-2021)

[Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2021-06-18](#)

1% match ()

[Silalahi, Edward Efendi. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMANGAT SEMESTA MARINE SAFETY DI JAKARTA", Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 2020](#)

1% match (student papers from 26-Aug-2019)

[Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-26](#)

1% match ()

[Putri, Nur Aini Wahyu, , Drs. Agus Muqorrobin, M.M.. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja \(Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta\)", 2021](#)

1% match (Internet from 02-Jan-2022)

<http://www.oer.unn.edu.ng/read/efficiency-of-resource-use-in-sesame-production-in-benue-state/file.docx>

1% match (student papers from 30-Aug-2021)

[Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata on 2021-08-30](#)

1% match ()

[Wulandari Emmylia Yohane, Dessy. "PENGARUH CSR DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJADENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", 2017](#)

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT JP TECHNOLOGY Juli Jelita Gulo1, Suhardi2 1Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 2Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam e-mail: pb170910395@upbatam.ac.id ABSTRACT In business competition in the era of globalization, a company can have good Human Resources (HR) so that it can increase optimal output. Human resources are the most important part in the running of a company. The purpose of this study was to analyze the effect of Work Experience, Achievement, and Work Discipline partially and simultaneously on Job Promotion at PT JP Technology. The population in this study were all employees of PT JP Technology with using a saturated sampling isentire population as a sample who founds 112 people. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, and statistical test. The results showed, among others: (1) Work Experience partially positive and significant effect on Job Promotion; (2) Partial work performance has a positive and significant effect on Job Promotion; (3) Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance; (4) shows that work experience, work performance and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on job promotion. Keywords: Work Experience, Work Performance; Work Discipline; Job Promotion. PENDAHULUAN Perkembangan dunia industri sekarang ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Suhardi, Banjarnahore et al., 2018). Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset terpenting di dalam suatu perusahaan agar pencapaian sebuah sasaran dapat terlaksana dengan baik (Suhardi, 2018). Pernyataan tersebut di dukung oleh (Maringan et al., 2016) yang menyatakan bahwa sebuah organisasi perusahaan dapat terbentuk dengan adanya SDM. SDM menjadialah satu faktor penentu keputusan perusahaan untuk mengembangkan bisnis dan bertahan dalam persaingan pasar. Untuk itu perusahaan harus mampu memahami keinginan dan memajukan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat mendukung upaya perusahaan memenangkan persaingan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja positif. (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018) Pemberian promosi jabatan adalah cara yang dapat digunakan perusahaan agar terjalin kerja samajangan jangantar perusahaan dan karyawan yang memiliki kinerja positif. Darisegi karyawan, promosi jabatan dapat mengembangkan kemampuan karyawan. (Rahayu, 2017) memberikan penjelasan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan cara memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan keposisi yang lebih tinggi di dalam organisasi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan tanggung jawab dan wewenang yang

glebih tinggi sesuai dengan jabatan yang didapatkannya sekarang. Promosi jabatan dapat berarti kemajuan artinya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mendapatkan kemajuan dalam perusahaan seperti kemajuan dalam segi pendapatan, kemajuan wewenang menjadi lebih tinggi, dan kemajuan dalam segi fasilitas-fasilitas pendukung yang didapatkan untuk bekerja. Umumnya, promosi jabatan diberikan dengan memperhatikan banyak faktor yang dimiliki oleh karyawan, seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, disiplin kerja, dan faktor lainnya. Pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada rentang masa yang telah dilawati (Paais, 2019). Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman kerja berarti karyawan tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaannya.

Selain pengalaman kerja, prestasi kerja juga merupakan komponen penting dalam menganalisis kemampuan karyawan. Menurut (Mahdona, 2017), prestasi kerja merupakan penilaian hasil kerja karyawan apakah telah sesuai target dan kriteria-kriteria lainnya dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Faktor lainnya yang dapat digunakan untuk memberikan promosi jabatan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap taat yang dimiliki karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Menurut (Masluchi et al., 2018), disiplin kerja adalah sikap menghargai dan mematuhi peraturan tertulis dan lisan yang terdapat di dalam bekerja dan berani bertanggung jawab atas sanksi-sanksi yang dapat atas adanya pelanggaran aturan-aturan tersebut. (Idham & Suhardi, 2020) PT JP Technology merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan sistem informasi.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang sangat membutuhkan peran sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di PT JP Technology didapatkan fakta bahwa bahwa lama bekerja seseorang karyawan tidak menjamin untuk dipromosikan. Dengan angka promosi tertinggi adalah pada masa kerja > 6 tahun yaitu sebanyak 4 orang, sedangkan karyawan pada masa kerja > 9 tahun dan masa kerja > 8 tahun yang dipromosikan hanya satu orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 9 orang karyawan, terdapat fenomena di PT JP Technology bahwa promosi jabatan dalam perusahaan tersebut masa bakti yang lama, dimana karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan tapi kenyataan bahwa seorang karyawan yang senior belum tentu merupakan karyawan yang berprestasi namun tetap dipromosikan, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga. Seharusnya berdasarkan baiknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT JP Technology, kinerja karyawan harusnya meningkat namun yang terjadi malah sebaliknya. Penulis menemukan banyak karyawan yang kurang menerapkan disiplin. Hal tersebut merupakan gambaran perilaku karyawan terhadap perusahaan yang relatif rendah, ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan pada PT JP Technology belum terlaksana secara maksimal. Banyaknya jumlah karyawan yang tidak datang menunjukkan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak disiplin karena tidak ada sama sekali pemberitahuan kepada pimpinan bahwa dirinya tidak dapat hadir bekerja pada saat itu. Kurangnya kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan dan perhatian kepada karyawan, disamping itu juga dipengaruhi oleh tidak adanya kebijakan pimpinan dalam menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dalam perusahaan tersebut. Karena disiplin kerja tidak dapat dinilai secara individu tetapi secara menyeluruh terhadap seluruh karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan untuk melakukan kebijakan yang mendukung ditegakkannya kedisiplinan dalam perusahaan tersebut guna untuk mencapai produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil rekap absensi didapatkan data masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karenanya, tingkat absensi tidak dapat dilepaskan dari kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian sesuai dengan judul yang diangkat oleh penulis yaitu: "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology" TINJAUAN TEORI 2.1.

Pengertian Promosi Jabatan Menurut (Paais, 2019), promosi jabatan merupakan pemberian kenaikan posisi jabatan kepada karyawan menjadi lebih tinggi disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan jabatan yang diterima karyawan. pemberian promosi jabatan dimaksudkan agar terdapat motivasi bekerja bagi karyawan dan tercipta aktifitas organisasi perusahaan yang harmonis. Karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki kinerja positif, berkomitmen kepada perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Menurut (Mahdona, 2017), pemberian promosi jabatan diberikan atas dasar adanya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Masluchi et al., 2018) berpendapat bahwa pemberian promosi jabatan lebih didasarkan pada tingkat kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut (Tahir et al., 2019), promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki pengetahuan dan penerapannya di dalam bekerja.

2.2. Pengertian Pengalaman Kerja Pengalaman adalah sesuatu yang pernah atau telah dialami. Pengalaman seseorang dapat digunakan sebagai pelajaran dan dapat mengasah kemampuan seseorang terhadap hal yang dialami. kemampuan seseorang terhadap hal yang dialami. Pengalaman demikian berlaku pula dalam pengalaman kerja. Orang yang memiliki pengalaman kerja akan membuat kemampuan seseorang akan terasah dan menjadi lebih baik dibandingkan dengan orang yang baru terjun ke dunia kerja (Mahdona, 2017). Menurut (Tahir et al., 2019), dalam dunia kerja, seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja akan mengasah kecakapan bekerja seseorang. Oleh karenanya, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan menciptakan kerja efektif maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Pengalaman adalah sesuatu yang pernah atau telah dialami. Pengalaman seseorang dapat digunakan sebagai pelajaran dan dapat mengasah kemampuan seseorang terhadap hal yang dialami.

2.3. Pengertian Prestasi Kerja Menurut (Paais, 2019), prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerjanya baik dapat dikatakan karena adanya pengetahuan seseorang dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. (Kahiking et al., 2017) berpendapat bahwa prestasi kerja erat kaitannya dengan kinerja. Kinerja menjadi hal penting dalam mengevaluasi bagi perusahaan. Kinerja yang buruk berarti hasil pekerjaan karyawan rendah dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sebaliknya kinerja yang baik berarti hasil pekerjaan karyawan tinggi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Dari pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan faktor penting dalam kemajuan perusahaan dikarenakan prestasi kerja adalah hasil pekerjaan seseorang terhadap pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu.

2.4. Pengertian Disiplin Kerja Menurut Singodimedjo (2002) dalam (Adiet al., 2019) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap kemauan dan ketersediaan secara tulus karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya. Disiplin kerja menunjukkan ketaatan di dalam

lingkuptempatkerjadimanaaturankerjaberlaku hanya ditempatkerja.Karyawan yang memiliki disiplinkerja,menunjukkanbahwakaryawandapat menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Diterapkannya hingga ditegakkannya seluruh peraturan perusahaan merupakan disiplin kerja (Diana& Suhardi,2019).Selainitu,hasilpositif daritegaknya disiplin bagiperusahaan adalah memaksimalkanefisiensi dengan menggunakan sumberdayadanwaktuyangminim (Firwish& Suhardi,2020). Daripapariandiatas,ditemukanfaktabahwa disiplin kerja merupakan kemauan yang tulus yang muncul dari dalam dirikaryawanterhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja agar menjadi satu arah tujuan yaitu kemajuan perusahaan 2.5.KerangkaPemikiran Pengalaman H1 Kerja(X1) PrestasiKerja(X2) H2 Promosi Jabatan (Y) DisiplinKerja (X3) H3 H4 Gambar1.KerangkaPemikiran (sumber:HasilPengelolahSPSS22,2021) 2.6. Hipotesis H1:Diduga Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi JabatanPTJPTechnology. H2:Didugaprestasikerjaberpengaruhpositif dan signifikan terhadap promosi jabatan PTJPTechnology. H3:Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PTJPTechnology. H4:Didugaprestasikerja,prestasikerja,dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap promosi jabatanPTJPTechnology. METODE PENELITIAN PenelitiandilakukandiPTJPTechnology. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan hubungan kausal antara banyak variabel. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dan dependen yang digunakan. HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1. Profil Perusahaan Dari hasil penelitian didapatkan data bahwa total responden sebanyak 112 dengan jumlah laki-laki 36 responden (32.1%), Perempuan 76 responden (67.9%). Berdasarkan usia responden didapatkan data bahwa usia <20 tahun berjumlah 19 (17%), usia 21-30 berjumlah 63 (56,3%) usia 31-40 berjumlah 19 (17%) dan >40 tahun berjumlah 11 (9,8%). Berdasarkan lama bekerja, < 2 tahun berjumlah 61 (54.5%), 3-4 tahun berjumlah 24 (21.4%), 5-6 tahun berjumlah 16 (14,3%) dan >7 tahun berjumlah 11 (9.8%). 4.2. Uji Kualitas 4.2.1. Hasil Uji Validitas Dari hasil uji validitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dibuktikan bahwa semua elemen evaluasi pada setiap pernyataan adalah tabel korelasi Pearson > r menunjukkan pada semua item skor disetia pernyataan adalah r hitung > r tabel, yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan valid. 4.2.2. Hasil Reliabilitas Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki alpha yang cukup besar, lebih besar dari atau sama dengan 0,6, sehingga semua konsep pengukuran untuk setiap variabel pada kuesioner dapat dikatakan reliabel sehingga setiap item pada variabel layak digunakan. 4.3. Uji Asumsi Klasik 4.3.1. Hasil Uji Normalitas Gambar 2. Uji Normalitas Kinerja Karyawan Grafik Histogram (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Tabel 1. Hasil Uji Normalitas [One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N](#) 112 Normal Parameters, [b Mean](#) .0 [Std. Deviation](#) 2.1485872 [Most Extreme Absolute Differences Positive](#) 0.055 [Negative](#) -0.055 [Test Statistic](#) 0.055 [Asymp. Sig. \(2-tailed\)](#) .200 [c d a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.](#) (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Tingkat sig. yang digunakan dalam terdistribusi dengan baik. Tabel 4.13 penelitian ini adalah 5% (0;05). Data menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- dianggap terdistribusi dengan baik jika nilai $0.200 > 5\%$ artinya data Asymp. Sig. (2-tailed) > 5%, dan terdistribusi dengan baik. sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 5% maka dapat dikatakan data tidak 4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas 4.3.3. Tabel 2. Hasil Multikolinieritas Model Colinearity Statistics Tolerance VIF 1 (Constant) Pengalaman Kerja (X1) Prestasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) 0.446 2.243 0.448 2.232 0.302 3.312 a. Dependent Variable: Transform2_Y (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Dari tabel di atas diketahui bahwa tidak terdapat masalah nilai tolerance > 0,1 dari setiap variabel dan multikolinieritas pada ketiganya variabel bebas VIF < 10 dari setiap variabel, maka dapat tersebut. 4.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Dari hasil regresi, titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah sumbu Y angka 0. Artinya, model regresi tidak menunjukkan adanya varian yang heterogen. 4.4. Uji Pengaruh 4.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda [Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1 \(Constant\)](#) 3.597 1.913 1.880 .063 Pengalaman .434 .190 .166 2.287 .024 Kerja Prestasi Kerja .476 .190 Disiplin .611 .098 .229 3.170 .549 6.233 .002 .000 a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Berdasarkan tabel di atas persamaan 4.4.2. Hasil Uji Determinasi (R²) regresi linear berganda adalah $Y = 3,597 + 0,434X_1 + 0,476X_2 + 0,611X_3$. Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi (R²) Model Summary Model R RSquare Adjusted R Std. Error Square of the Estimate 1 .864 a .747 .740 2.17822 a. Predictors: (Constant), Disiplin, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Dari tabel di atas diketahui nilai prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap koefisien determinasi (R Square) sebesar promosi jabatan sebesar 74,0%, sedangkan 0,740 x 100% = 74,0%. Angka tersebut sisanya (100% - 74,0% = 26%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. 4.5. Uji Hipotesis 4.5.1. Hasil Uji Tabel 5. Hasil Uji [Coefficients Model Unstandardized Standardized t Sig. Coefficients Coefficients B Std. Error Beta 1 \(Constant\)](#) 3.597 1.913 1.880 .063 Pengalaman Kerja .434 .190 .166 2.287 .024 Prestasi Kerja .476 .190 .229 3.170 .002 Disiplin .611 .098 .549 6.233 .000 a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Nilai sig pada hipotesis pertama prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan menunjukkan $0,000 < 0,05$, maka dapat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan [disimpulkan bahwa variabel pengalaman nilaisig pada hipotesis ketiganya menunjukkan kerja \(X1\) berpengaruh signifikan terhadap 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan](#) promosi jabatan (Y). Nilai sig pada bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh hipotesis kedua menunjukkan $0,000 < 0,05$, signifikan terhadap promosi jabatan (Y). maka dapat disimpulkan bahwa variabel 4.5.2. Hasil Uji F Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA [Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression](#) 1514.068 3 504.689 106.370 [.000 b Residual](#) 512.423 108 4.745 Total 2026.491 111 a. Dependent Variable: b. Predictors: (Constant), Disiplin, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja (sumber: Hasil Pengelolah SPSS 22, 2021) Nilai F hitung sebesar 106,370 > dari F Pengalaman Kerja (X1) dan Promosi tabel 2,69, maka tidak tolak dan tidak diterima Jabatan (Y). dapat disimpulkan maka variabel pengalaman kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi promosi jabatan. 4.6. Pembahasan H1: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan Adanya hubungan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) secara parsial diterima. Berdasarkan hasil uji hitung sebesar 2,287 dan nilai signifikan pengalaman kerja (X1) sebesar 0,024 < 0,05. Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan (Y). Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien variabel Pengalaman Kerja (X1) adalah sebesar 0,434, koefisien variabel Pengalaman Kerja (X1) menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa ada hubungan positif antara Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Paais, 2019) dan (Tahiret al., 2019) bahwa unsur-unsur pengalaman kerja adalah hal yang dibutuhkan organisasi perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan promosi jabatan. Kesimpulan ini juga berlawanan dengan hasil penelitian (Mahdona, 2017) yang menunjukkan pengalaman kerja tidak dibutuhkan oleh perusahaan dan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. H2: Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan Adanya hubungan

antara Prestasi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) secara parsial diterima. Berdasarkan hasil uji, menunjukkan nilai hitung sebesar 3,170 dan nilai signifikan Prestasi Kerja (X2) sebesar $0,002 < 0,05$. Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan (Y). Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien variabel Prestasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,476, koefisien variabel Prestasi Kerja (X2) menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa ada hubungan positif antara Prestasi Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Mahdona, 2017), (Noyita, 2017) dan (Paais, 2019) bahwa unsur-unsur prestasi kerja adalah hal yang dibutuhkan organisasi perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan promosi jabatan. Kesimpulan ini juga berlawanan dengan hasil penelitian (Riyadi, 2020) yang menunjukkan penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif di dalam memberikan promosi jabatan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Adanya hubungan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Promosi Jabatan (Y) secara parsial diterima. Berdasarkan hasil uji, menunjukkan nilai hitung sebesar 6,233 dan nilai signifikan Disiplin Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan (Y). Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,611, koefisien variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa ada hubungan positif antara Disiplin Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Riyadi, 2020), (Masluchi et al., 2018) dan (Herjanto et al., 2019) bahwa unsur-unsur Disiplin kerja adalah hal yang dibutuhkan organisasi perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan promosi jabatan.

H4: Pengalaman kerja, Prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,740 \times 100\% = 74,0\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengalaman kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 74,0%, sedangkan sisanya ($100\% - 74,0\% = 26\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

SIMPULAN

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT JP Technology.
2. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT JP Technology.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT JP Technology.
4. Pengalaman kerja, prinsip kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT JP Technology.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1). Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya. *Scientia Journal*, 1(1). Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2). Herjanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta 1 Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1). Idham, E. R., & Suhardi. (2020). Pengaruh Promotion, Brand Image Dan Word Of Mouth. *Ekuivalensi*, 6(2), 297–311. Kahiking, I. A., Mandey, S., & Saerang, R. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Sitaro. *Jurnal Emba*, 5(3), 3885–3894. Mahdona, Y. dan. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Menara Ekonomi*, 3(6). Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(2), 135–150. Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2). Noyita, E. (2017). Dampak Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekolah Permata Harapan I Batam. *JIMUPB*, 5(2). Paais, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bank Tabungan Negara Ambon. *Jurnal EKSEKUTIF*, 16(2). Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18–29. Riyadi, S. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4). Suhardi, Banjarnahor, H., Adam, S., & Kurniawan, A. (2018). The Role of Information Technology In Knowledge Management In Small Medium Enterprise. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 31, 24. www.jatit.org Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307. Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen (A. Eliyana (ed.); 1sted.). Gava Media. Tahir, M., Ansar, & Azis, M. (2019). Pengaruh Kualitas Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Management: YUME*, 2(2).