

# J A M – E K I S

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,  
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: STRATEGI GREEN MARKETING DALAM MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN DAN MINAT BELI STARBUCKS COFFEE	152-160
Aldi Rahman Andika Agus Yudistira Fenty Fauziah Lorine Kalista Noor	
PENGARUH FLASH SALE DAN TAGLINE GRATIS ONGKIR SHOPEE TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF DI BENGKULU	161-177
Oki Syahputra Zelin Wahyuni Meilaty Finthariasari	
PENGARUH TRUST DAN CUSTOMER ENGAGMENT TERHADAP CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT PADA PT. TELEKOMUNIKASI KOTA BENGKULU	178-191
Ryona Pefti Permatasari Renti Vina Reskika Meilaty Finthariasari	
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU	192-204
Eko Sugiyanto Presti Loveani M Meilaty Finthariasari	
IMPLEMENTASI SISTEM PERSONAL SELLING PADA PRODUK MURABAHAH DI BMT AL-AMAL KOTA	205-216
Romi Adetio Makmur Yulia Sari	
PENGARUH FAKTOR BUDAYA DAN EMOSIONAL TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN SECARA ONLINE (Studi Kasus Masyarakat Kota Bengkulu)	217-232
Puja Kusuma Tegar Nugroho Dedy Wahyudi	
PENGARUH DAYA TARIK DAN AKSESABILITAS TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG KE TEMPAT WISATA WAHANA YUKITA BENGKULU	233-246
Yeyen Oktaviani Islamuddin Faris Rashif Shiddiq Amru Malisa Tri Wahyuni Putri Mutia Sari	
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENABUNG PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA (META ANALISIS)	247-259
Fitrotur Rafika Ananda Clarashinta Canggih	

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SKINTIFIC DI PLATFORM SHOPEE (Studi Kasus Pada Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB Angkatan 2020-2022)	260-275
Jessyca Arora Sri Ekowati	
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT AGUNG AUTOMALL TOYOTA BENGKULU	276-292
Elsa Nadiyen Meiffa Herfianti	
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN BENTO KOPI YOGYAKARTA	293-311
Rayindra Bramastha Dwi Utami Puterisari	
PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA	312-320
Deki Hadiwibawa Regina Olivia Avananda	
PENGARUH FAKTOR GEOGRAFIS DAN DEMOGRAFIS DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA KONSUMEN UMKM DI KAWASAN WISATA PANTAI KOTA BENGKULU)	321-329
Muhammad Fikri Meilaty Finthariasari	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PROMOTOR BRAND REXI ACCESSORIS DI KOTA BENGKULU)	330-341
Davin Gunander Meilaty Finthariasari	
PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT	342-356
Anwar Junaidi	

# PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT AGUNG AUTOMALL TOYOTA BENGKULU

## *The Influence of Work Performance and Employee Competence on Job Promotion at PT Agung Automall Toyota Bengkulu*

Elsa Nadiyen<sup>1</sup>, Meiffa Herfianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Program Studi Ekonomi dan Bisnis  
[elsanadiyen19@gmail.com](mailto:elsanadiyen19@gmail.com)<sup>1</sup>, [meiffaherfianti@gmail.com](mailto:meiffaherfianti@gmail.com)<sup>2</sup>

Jl. Adam Malik Km. 9 Kota Bengkulu

Corresponding email: [elsanadiyen19@gmail.com](mailto:elsanadiyen19@gmail.com)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Diterima : 17 April 2024

Direvisi : 26 April 2024

Disetujui : 30 Mei 2024

#### Keywords:

Work Performance, Employee Competency, Position Promotion

#### Kata kunci:

Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Promosi Jabatan

### ABSTRACT:

*Work performance is the main key to a company's success in achieving its goals. A company needs employees who have the right work performance and employee competencies to achieve the desired promotion. This research aims to determine the influence of work performance and employee competency on position promotion at PT Agung Automall Toyota Bengkulu. This research uses quantitative methods and the object of this research is employees of PT Agung Automall Toyota Bengkulu, a sample of 130 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. This research uses validity tests, reality tests, classical assumption tests followed by hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation  $Y = 2.036 + 0.463(X_1) + 0.713(X_2)$  is obtained. The research results and hypothesis show that Job Performance ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$ ), Employee Competence ( $\text{sig } \alpha = 0.002 < 0.050$ ). From the results of the hypothesis test, it shows that there is a simultaneous influence of Job Performance and Employee Competency on Job Promotion and shows that there is a significant influence of Job Performance and Employee Competency partially on Job Promotion.*

#### **ABSTRAK:**

Prestasi kerja merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada suatu perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja dan kompetensi karyawan yang tepat untuk mencapai promosi jabatan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan objek penelitian ini adalah karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu, sampel berjumlah 130 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner Teknik Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 2.036 + 0.463(X_1) + 0.713(X_2)$ . Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), Kompetensi Karyawan ( $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,050$ ). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap Promosi Jabatan dan menunjukkan ada pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan secara persial terhadap Promosi Jabatan secara signifikan

#### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan saat ini perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia serta cara yang dilakukan agar karyawan tersebut memiliki kualitas yang tinggi, sehingga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan, dimana pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Menurut Dwi & Hana (2016) Promosi adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa

dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan, sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan (Finthariasari et al., 2020).

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut (Finthariasari & Sari, 2020). Adapun faktor yang perlu diperhatikan karyawan disebuah perusahaan layak untuk mendapatkan promosi jabatan atau tidak adalah dengan melihat prestasi kerja karyawan (Paais, 2019).

Menurut Mandiangan & Rahyuda (2015) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah ia melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan imbalan yang sepiantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penelitian Anyim et al., (2011) mengemukakan bahwa penilaian dalam prestasi kerja merupakan hal yang paling sering digunakan untuk menentukan karyawan layak untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Adapun faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan selain prestasi kerja karyawan adalah kompetensi karyawan.

Menurut Soetrisno & Gilang (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Hal ini mengartikan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kualitasnya. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kerjanya.

PT Agung Automall Toyota Bengkulu melaksanakan upaya pengembangan SDM dengan promosi jabatan. Upaya ini diharapkan karyawan dapat menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kerjanya agar lebih baik pengalaman kerja dibutuhkan para pegawai yang berpengalaman, karena banyaknya pengalaman dapat memberikan dampak yang positif seperti kemampuan dan ide-ide yang lebih baik, sebagai pengambilan keputusan dalam promosi jabatan. Sistem promosi jabatan yang diterapkan di Indonesia sangat berbeda dari Negara Jepang dan Negara Amerika, dimana perusahaan di Jepang melakukan promosi jabatan berdasarkan atas senioritas dan perusahaan di Amerika melakukan promosi jabatan berdasarkan atas prestasi kerja karyawan tersebut, sedangkan pada perusahaan di Indonesia perusahaan dalam melakukan promosi jabatan terdapat ketidakadilan karena pimpinan cenderung menggunakan faktor kedekatan atau persaudaraan dalam memberikan jabatan pada seorang karyawan.

Salah satu faktor yang dapat menghambat yaitu karena kurangnya keterampilan atau pengalaman yang relevan, kurangnya pencapaian yang terlihat dan

hubungan interpersonal yang kurang baik. dan kompetensi karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya motivasi dan kurangnya kesempatan pengembangan karir. Untuk itu maka disarankan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik, kemudian Kompetensi Karyawan-Karyawannya bisa lebih maksimal dan memberikan kesan yang baik keperusahaan. Mengingat begitu pentingnya pengaruh dari prestasi kerja dan kompetensi karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Agung Automall Toyota Bengkulu”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito (2011) Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Menurut Wahyudi (2011) menyatakan: "promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

### Indikator Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2011) Adapun Indikator-indikator Promosi Jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat Pendidikan
4. Pengalaman Kerja
5. Inisiatif

### Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh Karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan, konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Secara lebih rinci, Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksiapan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Palan (2007) ada 5 (lima) indikator karakteristik yang membentuk kompetensi yakni:

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

5. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

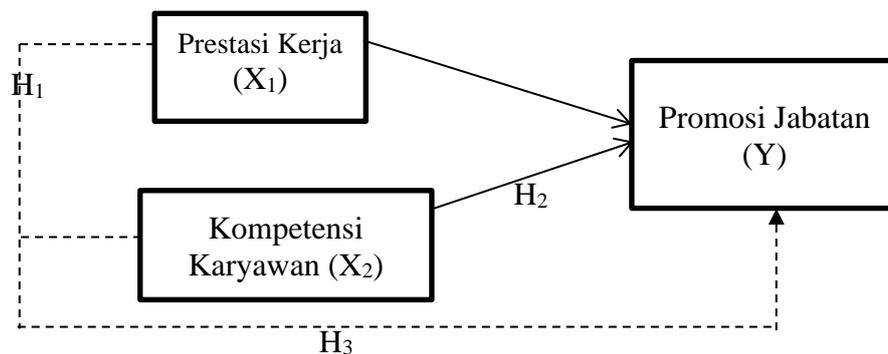
### Jenis-jenis dan Manfaat Kompetensi

Sedangkan pada Kunandar (2007) ,jenis kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

### Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1.



Sumber : Ni Wayan Mujiati (2016)

#### Keterangan :

X<sub>1</sub> : Prestasi kerja

X<sub>2</sub> : Kompetensi Karyawan

Y : Promosi Jabatan

—————> : Secara parsial (satu-satu) : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X<sub>1</sub> berpengaruh terhadap variabel Y, adanya pengaruh variabel X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap variabel Y

-----> : Secara simultan (sama-sama): variabel Y

#### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap promosi jabatan (Y) di PT Agung Automall Toyota Bengkulu.

- H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap promosi jabatan (Y) di PT Agung Automall Toyota Bengkulu
- H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompetensi karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan metode kuesioner atau pengumpulan angket, Variabel Terikat adalah Promosi Jabatan (Y) dan Variabel Bebas adalah Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi Karyawan (X<sub>2</sub>). Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Karyawan yang ada di PT Agung Automall Toyota Bengkulu. Berdasarkan Data yang diperoleh jumlah karyawan yang ada di PT Agung Automall Toyota Bengkulu berjumlah 169 orang karyawan. Populasi PT Agung Automall Toyota Bengkulu berjumlah 169 karyawan. maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk penentuan sampel,

$$\text{Sampel} = 169 / (1 + (130 \times 0,0025))$$

$$\text{Sampel} = 169 / (1 + 0,3)$$

$$\text{Sampel} = 169 / 1,3$$

$$\text{Sampel} = 130$$

Maka jumlah sampel dari 130 populasi adalah 130 orang.

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Observasi, (2) Kuesioner. Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Tahap pengelolaan dengan menguji tingkat validitas untuk menilai sah atau tidaknya setiap item dalam instrumen, dan hal itu diketahui dengan bekerja sama antara skor item dan skor keseluruhan. Kemudian tahap menganalisis reliabilitas untuk menilai ketergantungan kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel. Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda adalah regresi yang menggambarkan apakah variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas, serta uji hipotesis dengan menganalisis nilai t hitung dan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas secara sendiri-sendiri. Selanjutnya menganalisis nilai f hitung dan dilakukan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	59	45,4%
Perempuan	71	54,6%
Total	130	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu dilihat dari jenis kelamin lebih dominan perempuan sebanyak 71 orang responden atau 54,6% dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau 45,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu didominasi oleh responden perempuan karena pada saat melakukan penyebaran kuesioner, yang lebih banyak mendapatkan promosi jabatan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu dan diminta untuk mengisi kuesioner penelitian adalah responden perempuan.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

**Tabel 2.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Responden	Persentase
20-25	54	41,6 %
26-35	46	35,3%
>35	30	23,1%
Total	130	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 2. diketahui karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 54 orang responden atau 41,6% yang berusia diantara 20-25 tahun, 46 responden atau 35,3% berusia antara 26-35 tahun dan 30 orang responden atau 23,1% berusia diatas 35 tahun. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu berada dalam usia produktif.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 3.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA	23	17,7 %
Diploma	17	13,1%
S1	57	43,9%
S2	33	25,3%
Total	130	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu dilihat dari pendidikan yaitu SMA berjumlah 23 oarang responden atau 17,7%, Diploma berjumlah 17 orang responden atau 13,1%%, S1 berjumlah 57 orang responden atau 43,9%, dan S2 33 orang responden atau 25,3%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 57 orang.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan**

**Tabel 4.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan**

Lama Kerja	Responden	Persentase
------------	-----------	------------

1-3 Tahun	31	23,8 %
4-5 Tahun	53	40,8%
Diatas 5 Tahun	46	35,4%
Total	130	100%

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu dilihat dari masa jabatan yaitu 1-3 Tahun berjumlah 31 orang responden atau 23,8%, 4-5 Tahun berjumlah 53 orang responden atau 40,8%, dan diatas 5 Tahun berjumlah 46 orang responden atau 35,4%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu didominasi oleh karyawan yang telah bekerja pada masa jabatan 4-5 Tahun

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	R	Keterangan
Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	1	0,705	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,635	0,30	Valid
	4	0,688	0,30	Valid
Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> )	1	0,835	0,30	Valid
	2	0,551	0,30	Valid
	3	0,830	0,30	Valid
	4	0,626	0,30	Valid
	5	0,556	0,30	Valid
Promosi Jabatan (Y)	1	0,697	0,30	Valid
	2	0,737	0,30	Valid
	3	0,662	0,30	Valid
	4	0,724	0,30	Valid
	5	0,819	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlations* masing-masing pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,30). Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan yang valid berarti mampu untuk mengukur dan menjelaskan variable yang diteliti secara jelas dan tepat.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronback's Alpha	r Tabel	Keterangan
1	Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,601	0,60	Realibel

2	Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )	0,719	0,60	Realibel
3	Promosi Jabatan (Y)	0,775	0,60	Realibel

Sumber: Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 6. terlihat bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian (kuesioner) memiliki konsistensi (reliabel) sehingga instrument ini layak digunakan..

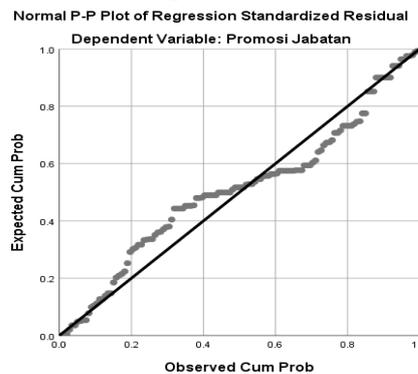
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada gambar berikut.

**Gambar 2.**

#### Hasil Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 25

Pada gambar 2. menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Sehingga data dianggap normal.

#### Uji Multikolinieritas

Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

**Tabel 7.**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0,502	1,993	Non multikolinieritas
2	Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )	0,502	1,993	Non multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 25

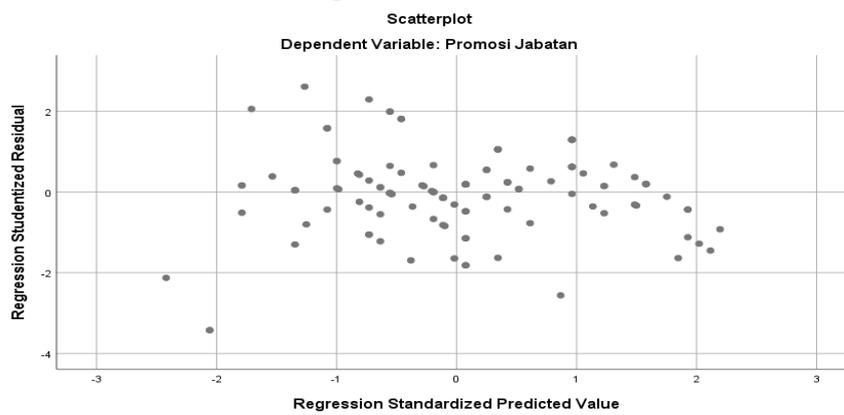
Pada tabel 7. terlihat bahwa variabel pada penelitian mempunyai nilai toleransi  $>$

0,1 dan  $VIF < 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: *Output SPSS 25*

Dari gambar 3., data pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil SPSS mengenai regresi berganda dari pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu.

**Tabel 8.**

#### Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.036	1.038		1.961	.052
	Prestasi Kerja	.463	.090	.315	5.140	.000
	Kompetensi Karyawan	.713	.071	.620	10.106	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan output SPSS seperti yang ditunjukkan tabel 8, maka secara matematis persamaanya yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,036 + 0,463X_1 + 0,713X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta sebesar 2,036 menunjukkan bahwa apabila variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) nilainya sama dengan 0 maka variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ) tetap sebesar 2,036, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian; (2) Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,463 mempunyai makna bahwa apabila variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap; (3) Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,713 mempunyai makna bahwa apabila variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ) ditingkatkan sebesar satu atau satuan maka Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0,713 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap; dan (4) Variabel paling dominan mempengaruhi peningkatan Promosi Jabatan pada karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu adalah variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,463, maknanya jika variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ) akan naik satu satuan maka nilai variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dianggap tetap. Serta untuk mendapatkan nilai koefisien regresi yang positif maka nilai variabel harus dinaikan beberapa satuan.

### Analisi Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 9.**  
**Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.756	1.505

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Prestasi Kerja

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 9., diketahui koefisien determinasi berganda atau R Square ( $R^2$ ) = 0,760 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 76% terhadap variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya memiliki tingkat hubungan yang tergolong tinggi.

### Uji T

Hasil Uji t dari SPSS tentang pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	1.038		1.961	.052
	Prestasi Kerja	.463	.090	.315	5.140	.000
	Kompetensi Karyawan	.713	.071	.620	10.106	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah 2024

Pada tabel 10 hasil pengolahan SPSS dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) =  $130-2-1=127$  (1,9788), dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Prestasi Kerja yaitu  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $5,140 > 1,9788$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ); (2) Kompetensi Karyawan yaitu  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $10,106 > 1,9788$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ).

**Uji F**

Dalam bagian ini akan dijelaskan hasil dari uji F yang dimana akan menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.990	2	455.495	201.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.479	127	2.264		
	Total	1198.469	129			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Prestasi Kerja

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 11 hasil pengolahan SPSS dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $df_1 = k-1$ ,  $df_2 = n-k$ ) ( $df_1$  (3),  $df_2$  (130) = 3,9139 ( $F_{tabel}$ ), dengan penjelasan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  ( $201,224 > 3,9139$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan  $H_3$  diterima, secara bersama-sama variabel bebas yaitu Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap variabel terikat Promosi Jabatan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Promosi Jabatan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan Prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini terlihat pada uji t yang

menyatakan memiliki nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $25.140 > 1.9788$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan di perusahaan ini cenderung memperoleh pengakuan dan apresiasi lebih besar dari atasan dan rekan kerja. Pentingnya prestasi kerja sebagai faktor penentu promosi di PT Agung Automall Toyota Bengkulu menunjukkan adanya kebijakan pengembangan karier yang berfokus pada pengakuan prestasi. Karyawan yang dapat menunjukkan dedikasi, kemampuan, dan konsistensi dalam bekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk naik pangkat, menciptakan insentif bagi semua anggota tim untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi & Manuati (2017) “Pengaruh prestasi kerja, loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group” hasil penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan antara prestasi kerja dan promosi jabatan artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Eliana Febisica Mandiangan<sup>1</sup> Agoes Ganessa Rahyuda<sup>2</sup> (Jurnal, 2016) “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Inna Sindhu BeachHotel sanur Denpasar” hasil penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan antara prestasi kerja dan promosi jabatan artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan.

#### **Pengaruh Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Promosi Jabatan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan Kompetensi Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $10.106 > 1.9788$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,050$ ), maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang unggul dalam aspek kompetensi, termasuk keterampilan, pemahaman mendalam tugas pekerjaan dan kemampuan interpersonal, memiliki peluang promosi yang lebih besar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hariasih et al., (2017) “Pengaruh penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada lembaga amil zakat nasional nurul hayat Surabaya” hasil penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan antara kompetensi karyawan dan promosi jabatan artinya kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Prasetyo & Suharini (2018) “Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga” hasil penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan antara kompetensi karyawan dan promosi jabatan artinya kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan.

#### **Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Promosi Jabatan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Agung Automall Toyota di Bengkulu, hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kompetensi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT Agung Automall Toyota Bengkulu. Dengan demikian, karyawan di PT Agung Automall Toyota Bengkulu yang dapat mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi dan menunjukkan kompetensi yang kuat memiliki peluang yang lebih besar untuk

mendapatkan promosi jabatan di dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sasmita & Mujiati (2016) “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Inna Sindhu Beach Hotel sanur Denpasar menunjukkan jika prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Medhiantari & Yuniari (2019) “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar menunjukkan jika prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Prestasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap promosi jabatan (Y) pada karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Agung Automall Toyota Bengkulu; (3) Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan(Y) pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu, variabel Prestasi Kerja memiliki rata-rata terendah yaitu 3.53. Disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi Promosi Jabatan, seperti memperbaiki dalam kualitas yang terbaik dan dapat meningkatkan Promosi Jabatan pada PT Agung Automall Toyota Bengkulu; (2) Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Kompetensi Karyawan memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3.77 dikarenakan kemampuan yang dimiliki Karyawan dapat membantu menyelesaikan dalam pekerjaan. Disarankan, sebaiknya para karyawan dapat lebih aktif dalam melakukan kemampuan dan memahami apa yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan Promosi Jabatan yang lebih efektif; (3) Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Prestasi Kerja, dan Kompetensi Karyawan memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3,51 dikarenakan Promosi Jabatan diberikan berdasarkan tingkat pendidikan seperti melakukan kegiatan yang mendukung karyawan yang ada didalam perusahaan terutama Promosi jabatan, kualitas karyawan yang lebih memuaskan. Disarankan sarankan karyawan dapat memperkenalkan program kerja dan pola kelengkapan kerja dengan melakukan inspeksi acara rutin; dan (4) Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk

faktor-faktor lain diluar variabel Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anyim, F. C., Ikemefuna, C. O., & Shadare, A. O. (2011). Internal Versus External Staffing in Nigeria: Cost-Benefit Implication. *Journal of Management and Strategy*, 2(4), 35–42.
- Dewi, S. W. S., & Manuati, I. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud.*, 1991–2017.
- Dwi, L., & Hana, W. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. *Artikel*, 1–12.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., & Febriansyah, E. (2020). Pengaruh Promosi, Store Atmosphere, Dan Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 20–24. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.616>
- Finthariasari, M., & Sari, D. P. (2020). PENGARUH PRESTASI KERJA DAN SENIORITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT . BANK BENGKULU CABANG UTAMA. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3).
- Hariasih, M., Herlinda, & Sari, M. K. (2017). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan"*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255337.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Medhiantari, I., & Yuniari, M. (2019). *PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia*. 2035–2049.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima)*. Ghalia.
- Paais, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon Maartje. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 399–414.
- Palan, R. (2007). *Competency management : teknik mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*. Salemba Empat.
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh PrestasiKerja Dan kompeten sikaryawan terhadap promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8).
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel*



Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).

<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>

Wahyudi, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). CV Sulita.