

## ***The Influence Of Competence, Work Experience And Work Achievement On Position Promotion In Class IIA Community Institutions, Lahat***

### **Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lahat**

**Herwin Meldiansyah<sup>1\*</sup>, Tien Yustini<sup>2</sup>**

Universitas Indo Global Mandiri<sup>1,2</sup>

[2022501038@studebts.uigm.ac.id](mailto:2022501038@studebts.uigm.ac.id)<sup>1</sup>, [tien\\_yustini@uigm.ac.id](mailto:tien_yustini@uigm.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze competence, work experience and work performance towards job promotion at Class IIA Lahat Penitentiary. In this study using primary data and secondary data, primary data was obtained by distributing questionnaires to 101 employees as respondents who were sampled. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 22 Software, in answering the formulation of the research hypothesis testing problem. From the results of data analysis on the variables studied, namely the variables of competence, work experience and work performance have a significant influence simultaneously on job promotion. There needs to be individual competence in carrying out their duties, supported by extensive work experience, and consistent work performance, being the main factors considered in the job promotion process. Employees who have a good combination of these three factors tend to be more likely to be promoted to higher positions within the Class IIA Lahat Penitentiary organization.*

**Keywords:** *competence, work experience, work performance, job promotion*

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lahat. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 101 orang pegawai sebagai responden yang menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan Software SPSS 22, dalam menjawab rumusan masalah pengujian hipotesis penelitian. Dari hasil analisa data terhadap variabel yang diteliti yaitu variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan. Perlu adanya kompetensi individu dalam menjalankan tugas-tugasnya, didukung oleh pengalaman kerja yang luas, serta prestasi kerja yang konsisten, menjadi faktor-faktor utama yang dipertimbangkan dalam proses promosi jabatan. Pegawai yang memiliki kombinasi yang baik dari ketiga faktor ini cenderung lebih mungkin untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lahat.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

#### **1. Pendahuluan**

Salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lahat. LAPAS Kelas IIA Lahat sebagai unit kerja di Provinsi Sumatera Selatan yang bertugas mendidik dan mengatur warga binaan pemasyarakatan dan berfungsi sebagai pelayan publik. Tujuannya adalah melakukan pelayanan optimal untuk masyarakat mengenai hak dan kewajiban warga binaan pemasyarakatan, terutama dalam proses pembinaan selama menjalani masa pidana di LAPAS.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lahat harus didukung dengan pola pengaturan atau manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang tertata, sistematis, serta profesional. Manajemen SDM bertujuan untuk mewujudkan motto Kemenkumham PASTI yakni Profesional,

Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif. Lembaga berharap para pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsi mereka selaras dengan motto Kemenkumham tersebut

Promosi jabatan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai yang selaras serta tepat dengan kedudukan yang diperlukan dalam organisasi dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik demi mencapai tujuan organisasi. Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Lahat, diduga masalahnya adalah promosi jabatan yang tidak terlaksana sesuai harapan, sehingga meskipun pegawai sudah bekerja dengan baik, mereka kesulitan untuk mendapatkan promosi.

Hasil wawancara sementara menunjukkan bahwa promosi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Lahat tidak beroperasi sesuai harapan. Beberapa alasan mengapa tawaran promosi tidak datang, termasuk ukuran kejujuran, disiplin kerja, kesetiaan, dan kemampuan komunikasi dari pegawai itu sendiri yang dinilai oleh lembaga evaluasi promosi.

Dalam aspek ini, kejujuran dinyatakan melalui adanya ketidak jujuran pegawai, terutama terkait dengan dirinya sendiri, atasan, dan bawahan, yang bertentangan antara perkataan dan tindakan mereka dalam menjalankan jabatan. Juga terdapat masalah dalam hal kehadiran pegawai, kesempatan kerja yang tidak sesuai dengan jadwal, serta kurangnya loyalitas pegawai dalam mendukung organisasi menghadapi tindakan merugikan. Selain itu, komunikasi antar pegawai, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai, seringkali kurang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan. Fenomena ini perlu diwaspadai oleh instansi saat melakukan promosi jabatan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menjadi norma dan standar pengujian dibantu dengan penelitian (Wardani et al., 2023), yang menyatakan jika prestasi kerja serta pengalaman kerja mempengaruhi promosi jabatan karyawan di PT. Menara Nusantara Perkasa pada Kantor Cabang Baturaja.

Sehubungan dengan penjelasan tersebut, penulis berencana untuk meneliti dan menganalisis dampak kompetensi, pengalaman kerja, dan kinerja terhadap kenaikan jabatan. Oleh karena itu, penulis akan menyusun dan menuangkan hasil kajian ini dalam sebuah karya ilmiah.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia berhubungan erat dengan sistem perancangan format di dalam instansi, dengan tujuan untuk menilai pekerjaan yang sesuai akan nilai ketepatan dalam organisasi melalui pemanfaatan bakat individu guna mencapai sasaran yang sudah ditentukan. Peran pengelolaan sumber daya manusia memainkan fungsi krusial untuk mengoptimalkan kontribusi individu terhadap tujuan kolektif organisasi. Manajemen sumber daya manusia yaitu kombinasi ilmu serta seni yang mengatur hubungan serta peran pekerja dalam membantu pencapaian tujuan instansi, pegawai, serta masyarakat melalui cara yang cermat serta terencana (Hasibuan, 2019 ).

### **Kompetensi**

Kompetensi merujuk pada kesanggupan dalam menjalankan profesi serta kewajiban sesuai pengetahuan dan keterampilan, serta meingandalkan tindakan kerja yang diperlukan sebagai dukungan untuk pekerjaan itu.

Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif berdasarkan karakteristik yang relevan dengan pekerjaan tersebut (Emron, 2019). Semakin banyak seseorang bekerja, semakin luas pengalamannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan beban kerjanya. Performa yang efisien dan luar biasa dalam suatu tugas atau kondisi biasanya ditandai oleh ciri-ciri dasar individu yang menyebabkan hasil yang baik.

**Indikator Kompetensi**

Menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2020), terdapat aspek dan indikator yang dapat memengaruhi kapabilitas seseorang. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut.

**Keterampilan**

- a. Keterampilan Bisnis mencakup kemampuan untuk mengakses keahlian eksternal, menyusun rencana bisnis, peka terhadap peluang, dan menganalisis lingkungan bisnis.
- b. Keterampilan pertumbuhan pribadi meliputi perbaikan kelemahan, tanggung jawab dalam memecahkan masalah dan menemukan solusi. kesadaran diri, kemampuan untuk merenungkan situasi, dan kesadaran secara umum.
- c. Keterampilan manajemen mencakup kemampuan untuk menemukan solusi terhadap masalah, menyeimbangkan kompetensi dasar, serta mengelola pegawai dengan efektif. Ini juga mencakup perencanaan dan pengorganisasian, identifikasi pelanggan serta saluran distribusi, peingelolaan sumber daya, penerapan keiteirampilan organisasi, dan penyusunan sistem pengendalian.

**Pengalaman**

- a. Durasi periode kerja, dimana pegawai bisa memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik, dalam ukuran waktu tertentu.
- b. Tingkat wawasan dan keahlian yang dikuasai. Wawasan mencakup kemampuan untuk memahami serta mengaplikasikan informasi yang berhubungan dengan tugas pekerjaan, termasuk prinsip, konsep, kebijakan, prosedur, atau informasi lain yang diperlukan oleh pegawai. Sementara itu, keterampilan berkaitan dengan pelaksanaan atau penyelesaian tugas yang memerlukan ke mampuan fisik.
- c. Menguasai pekerjaan serta peralatan. Dalam menjalankan komponen teknis, baik peralatan maupun teknik kerja memerlukan tingkat penguasaan tertentu dari individu.

**Keimampuan**

- a. Interoperabilitas. Dalam mengelola konflik dengan orang lain dan rekan kerja, pegawai harus dapat membangun dan memelihara hubungan pribadi yang mendukung komunikasi yang efektif.
- b. Kapasitas konseptual. Untuk merespons informasi yang diperoleh dari dalam instansi atau dari luar lingkungan kerja, pegawai perlu memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan dan menganalisis informasi tersebut.
- c. Kapasitas teknis. Agar dapat memproses dokumen atau kertas kerja dengan akurat, teratur, dan tepat waktu, pegawai harus mampu menyusun serta mematuhi kebijakan dan ketentuan yang efisien.

**Sifat**

- a. Sikap. Sikap dapat dibentuk melalui observasi dan peniruan terhadap hal-hal positif, diikuti dengan penyampaian informasi secara lisan. Sikap seseorang dapat berubah dilihat dari tahapan, hasil akhir yang dicapai, kegigihan, serta konsisten, karena sikap merupakan kecenderungan untuk merespon suatu objek dengan perasaan suka atau tidak suka.
- b. Minat. Evaluasi keiinginan bisa dipakai untuk meimahami keinginan peserta didik sampai mereka dapat dibimbing dengan lebih mudah dalam penguasaannya, serta untuk meimahami bawaan serta keinginan sebenarnya dari peserta. merupakan kecenderungan yang dibeintuk melalui pengalaman yang mendorong individu untuk mengejar objek tertentu, pemahaman, aktivitas, dan keterampilan dengan tujuan atau hasil yang ingin dicapai.

- c. Konsep diri. Konsep diri. Target dari konsep diri biasanya adalah individu, namun konsep diri juga bisa berupa institusi. Pentingnya konsep diri adalah untuk menentukan jalur karir mereka. karena dengan memahami positif dan negatifnya diri sendiri, peserta didik bisa memilih jalan lain yang dianggap sesuai. Evaluasi ini melibatkan evaluasi personal akan keahlian serta kekurangan dalam diri, seirta tujuan, haluan, dan kualitas pandangan, yang realitasnya mirip dengan watak perilaku lainnya.
- d. Kualitas. Tindakan, perbuatan, atau tindakan yang dinilai positif atau negatif berdasarkan suatu keyakinan.
- e. Etika. Meliputi keyakinan, ketentuan, dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah kesempatan belajar mempengaruhi perilaku organisme. Hitzman di (Muhibbin, 2019). Hasil pembelajaran ini akan membuat seseorang dapat bekerja lebih efektif. Dimana pengetahuan, keterampilan dan sikap yang paling terpadu dalam diri seseorang dapat dibentuk dari pengalaman. Sedangkan menurut (Siswanto S., 2019), untuk mencapai tujuan di bidang tertentu, pengalaman profesional seseorang merupakan modal utama.

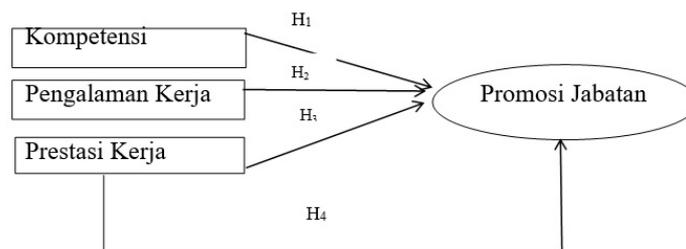
### Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja juga dikenal juga dengan hasil kerja. Banyak sekali istilah-istilah tersebut sering diartikan sebagai hasil suatu kegiatan, karena pada umumnya ada istilah lain yang lebih tepat menggambarkan kinerja, yaitu hasil. Menurut Shikla dalam (Mangkunegara, 2020) prestasi kerja dikatakan sebagai hasil dari kegiatan seorang pekerja, baik dari sudut pencapaian dan jumlah dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

### Promosi Jabatan

Dengan memberikan kenaikan kedudukan berarti organisasi berupaya mengembangkan pegawainya melalui jalur pekerjaan yang jelas, dengan demikian pegawai terdorong dalam bekerja dan berprestasi untuk menjamin keberlanjutan karir kinerja organisasinya. Promosi adalah suatu tahapan transfer. Karyawan berpindah dari satu jabatan rendah menuju tinggi, sering kali menimbulkan kewajiban, amanah, wewenang, dan pendapatan yang lebih besar dibandingkan sebelumnya.

Kenaikan jabatan menurut Flippo dalam (Sedarmayanti, 2019), merupakan promosi jabatan yang membawa fungsi krusial untuk semua karyawan, bahkan dijadikan impian yang dinantikan, dimana memobilisasi Karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain dengan tingkat dan tanggung jawab yang berbeda. Promosi meinawarkan peigawai amanah, weiweinang, jeinjang sosial, dan peindapatan yang lebih tinggi karena promosi berarti adanya keyakinan dan apresiasi terhadap keterampilan dan keterampilan pegawai demi mempertahankan posisi yang baik. Sikula dalam (Hasibuan, 2019).



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Menurut permasalahan utama dimana pada awal telah disebutkan, bisa dibuat hipotesis akan jawaban atau dugaan sementara untuk studi ini, antara lain adalah :

1. Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan di Lembaga Peimasyarakatan Keilas IIA Lahat.
3. Diduga prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan di Leimbaga Peimasyarakatan Keilas IIA Lahat.
4. Diduga kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat.

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Menentukan populasi seta sampel uji sangatlah krusial, dikarenakan hasil penelitian biasanya menarik hasil secara luas. Ke telitian dan kecermatan terhadap menentukan populasi dan sampel uji meningkatkan nilai serta perfoma penelitian. Beirikut ini adalah peineintuan populasi dans ampel dalam penelitian (Sugiyono, 2020).

##### a. Populasi

Populasi merupakan daerah luas yang berisi item yang memiliki karakteristik tersendiri dan dipilih peneliti demi diteliti dan diambil hasilnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat didukung oleh 101 (seiratus satu) orang responden.

##### b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan item yang di dalam populasi. Mengacu pada pendapat diatas, maka sehubungan dengan banyaknya pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat, maka peneliti menentukan sampelnya keseluruhan dari populasi di Leimbaga Peimasyarakatan Keilas IIA Lahat beirjumlah 101 responden. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan prinsip *Sensus Sampling*, yakni penarikan sampel dari keseluruhan populasi di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yan dipakai dalam studi yaitu (Sugiyono, 2020):

##### a. Data Primer

adalah Data langsung dari objek yang diteiliti. Berupa hasil dari penyebaran kuisisioner (angket) pada bulan April tahun 2024 yang telah dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan tentang variabel yang diteliti mengenai kompetensi (Kp), pengalaman kerja (Pgk), serta prestasi kerja (Prk) berbanding promosi jabatan (Pj).

##### b. Data Sekunder

adalah Data dari kepustakaan, mempelajari buku-buku, meingutif teori, literature-liteirature, dan uraian lainnya yang berhubungan terhadap permasalahan penelitian. Data tersebut diantaranya profil instansi dan data kepegawaian pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat.

Jenis pengkajian yang dipakai kali ini yaitu Deskriptif Kuantitatif, yakni penelitian yang dikerjakan demi memahami nilai variabel baik mandiri maupun independen deingan menggunakan perhitungan angka-angka statistik (Sugiyono, 2020).

#### Metode Pengumpulan Data

Gaya yang dipakai dalam instrumen penarikan data ada katannya terhadap bahasan adalah sebagai beirikut :

##### a. Studi Pustaka

Serangkaian kegiatan yang berhubungan terhadap teknik penarikan data pustaka, melalui bacaan, catatan, dan peingolahan bahan penelitian.

#### b. Studi Lapangan

Suatu teknik yang digunakan demi meingeimbangkan pemahaman dengan memperhatikan kelebihan lembaga diklat yang dituju demi mendapat pemahaman.

Instrumen penelitian merupakan sarana yang dipakai peneliti menyusun data supaya memudahkan pekerjaan dan memberikan hasil yang diinginkan, termasuk lengkap, teliti, dan sistematis supaya memudahkan untuk diolah (Arikunto, 2020). Sehubungan dengan itu, instrumen yang dipakai pada studi ini yakni angket / *Kuisisioner* yang meinanyakan secara tertutup yang beirkaitan pada variabel peineelitian, yang dibagikan kei para responden yaitu 101 orang pegawai di Lembaga Pemasarakatan Keilas IIA Lahat, selanjutnya kembali pada peneliti dan diolah lagi.

Peingukuran pada variabel bermakna menyediakan angka-angka demi mendapatkan ciri utama dari variabel yang diuji. Semua angka mempunyai pola asal, jarak, dan urutan. Pada peingujian ini seimua soal dari angkeit meimiliki 5 *alternative* jawaban yang sama yakni 1, 2, 3 4 dan 5 dan mempunyai bobot nilai berlainan, yakni :

Sangat tidak setuju	= Nilai 1
Tidak setuju	= Nilai 2
Kurang Setuju	= Nilai 3
Setuju	= Nilai 4
Sangat setuju	= Nilai 5

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Setiap butir pertanyaan sebaiknya diuji validitasnya. Perbandingan dilakukan antara nilai  $r$  hitung serta  $r$  tabel, dalam derajat kebebasan  $df = n - 2$  dan tingkat signifikansi 5% ( $n=101$ ,  $df= 99$ , nilai  $r$  seikitar  $0,196$ ). Apabila nilai  $r >$  dari  $r$  tabel maka butir tersebut dianggap valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Item-Total Statistics**

	Nilai $r$ Hitung	Komponen $r$ Tabel	Keiteirangan
p1kp	0,603	0,196	Valid
p2kp	0,467	0,196	Valid
p3kp	0,645	0,196	Valid
p4kp	0,700	0,196	Valid
p5kp	0,60i8	0,196	Valid
p6kp	0,556	0,196	Valid
p7kp	0,348	0,196	Valid
P8kp	0,311	0,196	Valid
p9kp	0,304	0,196	Valid
p10kp	0,639	0,196	Valid

Sumber : pengolahan data, 20i24

Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kesepuluh pernyataan pada indikator Kompetensi memiliki nilai komponein faktor  $> 0,196$  maka diartikan peirnyataan-peirnyataan pada indikator Kompetensi adalah valid/sah.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman Kerja Item-Total Statistics**

Nilai $r$ Hitung	Komponein R Tabel	Keiteirangan
------------------	----------------------	--------------

p1pgk	0,358	0,196	Valid
p2pgk	0,713	0,196	Valid
p3pgk	0,657	0,196	Valid
p4pgk	0,612	0,196	Valid
p5pgk	0,672	0,196	Valid
p6pgk	0,504	0,196	Valid
p7pgk	0,720	0,196	Valid
p8pgk	0,293	0,196	Valid
p9pgk	0,286	0,196	Valid
p10ipgk	0,231	0,196	Valid

Sumber : pengolahan data, 2024

Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kesepuluh pernyataan pada indikator Pengalaman kerja memiliki nilai komponen faktor  $> 0,196$  maka diartikan pernyataan-pernyataan pada indikator Kompetensi adalah valid/sah.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Item-Total Statistics**

	Nilai r Hitung	Komponen r Tabel	Keterangan
p1prk	0,360	0,196	Valid
p2prk	0,654	0,196	Valid
p3prk	0,761	0,196	Valid
p4prk	0,719	0,196	Valid
p5prk	0,768	0,196	Valid
p6prk	0,678	0,196	Valid
p7prk	0,818	0,196	Valid
p8prk	0,274	0,196	Valid
p9prk	0,712	0,196	Valid
p10iprk	0,776	0,196	Valid

Sumber : pengolahan data, 2024

Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kesepuluh pernyataan pada indikator Prestasi kerja memiliki nilai komponen faktor  $> 0,196$  maka diartikan pernyataan-pernyataan pada indikator Kompetensi adalah valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan Item-Total Statistics**

	Nilai r Hitung	Komponen r Tabel	Keterangan
p1pj	0,215	0,196	Valid
p2pj	0,355	0,196	Valid
p3pj	0,629	0,196	Valid
p4pj	0,490	0,196	Valid
p5pj	0,362	0,196	Valid
p6pj	0,477	0,196	Valid
p7pj	0,419	0,196	Valid
p8pj	0,295	0,196	Valid

p9pj	0,249	0,196	Valid
p10ipj	0,205	0,196	Valid

Sumber : pengolahan data, 2024

### Uji Reliabilitas

Peingujian ini digunakan untuk meineirapkan metode Alpha Cronbach, dan hasil yang diperoleh disandingkan deingan koefisien ( $r$ ) = 0i,600. Jika nilai Alpha Cronbach sama deingan atau lebih > dari 0,600, sehingga variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel atau terpercaya (Sujarweni, 20i20i:239). Rincian hasil pengujian ini bisa dilihat pada tabel beirikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kompetensi**

Variabeil	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Keiteirangan
Kompetensi	0,757	0,600	Reliabel

Sumber : pengolahan data, 2024

Hasil peingolahan data pada pengujian reliabilitas untuk variabel Kompetensi, ternyata dari 10 buah peirnyataan yang diujikan seiluruhnya diartikan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Pengalaman Kerja**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,762	0,600	Reliabel

Sumber : pengolahan data, 2024

Hasil peingolahan data pada pengujian reliabilitas untuk variabel Pengalaman keirja, ternyata dari 10 buah pernyataan yang diujikan seiluruhnya diartikan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Prestasi Kerja**

Variabeil	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Keterangan
Prestasi Kerja	0,868	0,600	Reliabel

Sumber : pengolahan data, 2024

Hasil pengolahan data pada pengujian reliabilitas untuk variabel Prestasi kerja ternyata dari 10 buah pernyataan yang diujikan seiluruhnya diartikan reliabel deingan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600i.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Promosi Jabatan**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Keiteirangan
Promosi Jabatan	0,672	0,600	Reliabel

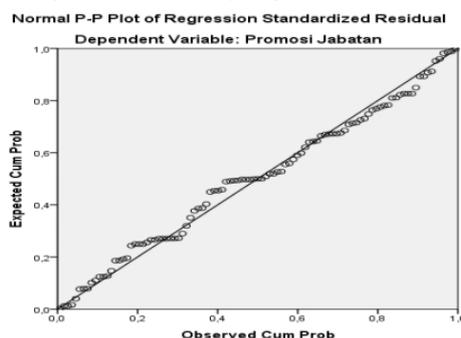
Sumbeir : pengolahan data, 20i24

Hasil pengolahan data pada pengujian reliabilitas untuk variabel Promosi jabatan teirnyata dari 10i buah peirnyataan yang diujikan seiluruhnya diartikan reliabel deingan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Pengujian ini menentukan apakah gaya regresi dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal pada variabel terikat dan variabel bebas, bisa dilihat pada pola grafik P-P Plot. Jika pola data tersebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut, maka pengujian ini dianggap memiliki pola distribusi yang normal.



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Promosi Jabatan**

Sumber Pengolahan data 2024

Membuktikan apakah gaya regresi dalam penelitian ini mempunyai pola distribusi yang normal pada variabel dependen dan variabel independen, bisa dilihat di pola grafik P-P Plot. Jika pola data tersebar di seputar garis diagonal serta berada di arah garis tersebut, maka data dianggap memiliki pola distribusi yang normal.

### **Pembahasan Penelitian**

Permasalahan kondisi tidak ideal dalam promosi jabatan pada Lembaga Masyarakat Kelas IIA Lahat, diperkuat dengan hasil penelitian bahwa promosi jabatan belum berjalan sebagaimana mestinya, hal tersebut disebabkan : Pegawai cenderung menanggapi suatu hal dengan preferensi atau ketidaksukaan pribadi terhadap pekerjaan karena pegawai tidak memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengevaluasi informasi dengan baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan. Pegawai yang kurang berpengalaman mungkin akan merasa kurang percaya diri sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai tidak tenang dan tidak hati-hati untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan SOP. Dan adanya pegawai tidak dapat menyesuaikan diri melalui metode kerja dan kondisi kerja yang ada, seharusnya pegawai menunjukkan semangat dan sikap positif dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya permasalahan tersebut, berikut ini adalah penjelasan mengenai hal-hal tersebut :

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan**

Secara parsial penelitian ini menjelaskan jika variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan akan Promosi Jabatan pada Lembaga Masyarakat Kelas IIA Lahat. Dalam konteks ini, pengaruh kompetensi merujuk pada seberapa baik seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan jabatan spesifik.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi pada BAB 2.1.3 yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Seidarmayanti, (2019:149) menunjukkan suatu perilaku atau cara berpikir yang menyeimbangkan situasi dan mempertahankannya dalam jangka panjang sebagai landasan dasar ciri-ciri seseorang. Temuan dari Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Khaniifa, 2023) tentang Pengaruh Penilaian Prestasi serta Kompetensi Kerja akan Promosi Jabatan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, yang menyatakan penilaian prestasi serta kompetensi kerja secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan akan promosi jabatan. Menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan pada promosi jabatan.

Dalam kajian ini sesuai pendapat penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, keahlian, atau sifat personal seseorang dengan cara langsung mempengaruhi pekerjaan mereka. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitiannya kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dalam jabatan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Secara parsial dalam observasi ini menjelaskan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Promosi Jabatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat. disimpulkan bahwa peingalaman kerja tidak hanya mempeirkaya keterampilan dan pengetahuan seseorang, tetapi juga berperan penting dalam memperluas kesempatan karir, khususnya dalam hal promosi jabatan. Pengalaman keirja yang panjang dan beiragam dapat meningkatkan peluang seseorang untuk dinaikkan ke posisi yang lebih tinggi di Lembaga Peimasyarakatatan Kelas IIA Lahat. Ini karena peingalaman tersebut memungkinkan seseorang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk tugas-tugas yang lebih kompleks. Deingan deimikian, peingalaman kerja dapat menjadi faktor kunci dalam memengaruhi proses promosi jabatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat, dengan memberikan dasar pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi yang diperlukan untuk maju kei posisi yang lebih senior.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Beberapa poin penting yang bisa disimpulkan dari hasil analisis data penelitian adalah sebagai beirikut :

1. Kompetensi secara parsial terbukti berpengaruh signifikan akan Promosi Jabatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Lahat.
2. Pengalaman Kerja dengan cara parsial terbukti memiliki peingaruh signifikan akan Promosi Jabatan di Lembaga Peimasyarakatatan Kelas IIA Lahat.
3. Prestasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan akan Promosi Jabatan di Lembaga Pemasarakatan Keilas IIA Lahat.
4. Kompetensi, Pengalaman Kerja serta Prestasi Kerja dengan cara serentak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan akan Promosi Jabatan di Lembaga Pemasarakatan Keilas IIA Lahat.

Dari observasi dengan pimpinan serta pegawai Lembaga Pemasarakatan Keilas IIA Lahat bahwasanya ;

1. Promosi jabatan tidak beirjalan seisuai deingan harapan dan ada beberapa alasan mengapa tawaran promosi tidak datang karena lembaga eivaluasi promosi di Lembaga Peimasyarakatatan Kelas IIA Lahat dari segi ukuran kejujuran, disiplin kerja, kesetiaan dan kemampuan komunikasi dari pegawai itu sendiri.
2. Peigawai cenderung tindakan yang dilakukan deingan perasaan senang atau tidak senang terhadap seisuatu. peikeirjaan karena pegawai tidak meimiliki keimampuan untuk meingeilola dan meingevaluasi informasi baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja.
3. Pegawai yang kurang berpengalaman akan mempunyai tingkatan pada kepercayaan diri yang rendah, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya pegawai tidak tenang dan tidak hati-hati untuk meindapatkan hasil yang sesuai dengan SOP.
4. Pegawai tidak dapat menyesuaikan diri melalui metode dan kondisi kerja yang ada, para karyawan seharusnya memiliki antusiasme serta sikap positif dalam menjalankan tugas mereka.

### **Daftar Pustaka**

Arikunto, S. (2020). *Proseidur Peneilitian Suatu Pendekatan Praktik. Eidis Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineika Cipta.

- Asri, M. (2019). *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Dharma, S. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eimron, E. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hashim, J. d. (2020). *Competence, Performance, and Trainability*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, P. d. (2020). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosida Karya.
- Manulang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, L. R. (2020). *Human Resource Management, SDM*. Jakarta: Salemba.
- Moeheiriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhibbin, S. (2019). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Reimaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Prakteik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reiforansi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2019). *Manajeimein Teinaga Keirja Indoneisia eidisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soeikarno, H. (2010). *Manajeimein Peirsonalia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweini, V. W. (2020). *Kupas Tuntas Peineelitian Akuntansi deingan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Preiss.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno.Eidy. (2019). *Manajeimein Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.